COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DE L'ONTARIO

RAPPORT ANNUEL

1999-2000



COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DE L'ONTARIO

RAPPORT ANNUEL

1999 - 2000



MESSAGE DU PRÉSIDENT

Le présent rapport vise la période du 1er avril 1999 au 31 mars 2000 – période de relative stabilité législative, pendant laquelle la Commission s'est vouée à l'intégration de ses nouvelles responsabilités juridictionnelles et à l'affinement de ses processus administratifs. La plupart de ces mesures ayant déjà fait l'objet de consultations particulières auprès de la communauté, mon message ne s'y attardera pas.

À la fin du printemps, la Commission s'est adjoint six nouveaux vice-présidents, ce qui a ramené l'effectif à un niveau à peu près normal. Nous avons ainsi pu réduire notre arriéré et accélérer le traitement des dossiers. Grâce à ce renfort, nous espérons abaisser le nombre des affaires en instance, qui s'était accru vers la fin du dernier exercice. De plus, les vice-présidents et les préposés au traitement des dossiers bénéficient désormais d'un réseautage informatique de pointe, ce qui devrait abréger les délais en facilitant la gestion des dossiers – surtout pour les agents des relations de travail, en déplacement continu dans toutes les régions de l'Ontario. À cet égard, nous poursuivons nos efforts d'élaboration, d'évaluation et de mise en œuvre d'un système de gestion qui nous mènera progressivement à une tenue de dossiers sans papier et au dépôt électronique des documents.

Dans des messages antérieurs je notais que, à l'aide de ces nouveaux moyens technologiques, nous pourrions mettre au point de nouvelles mesures statistiques de notre efficacité. Comme vous le savez, les modèles statistiques de la Commission remontent aux années 1950; certes précieux pour établir des comparaisons dans le temps, ils sont inaptes à refléter les changements législatifs récents et l'éventail des responsabilités qui ont échu à la Commission ces dernières années. En outre, puisque notre site Web permet aujourd'hui une communication beaucoup plus rapide de ces données à nos partenaires, rien ne justifie qu'on attende jusqu'au rapport annuel pour les publier. La technologie autorise une diffusion combien plus opportune de l'information.

Pour l'instant, hélas, ce projet reste en cours. Nous comptons toutefois disposer d'un système opérationnel d'ici la fin de l'exercice financier. Son objectif sera de produire une documentation plus informative et plus adéquate sur les réalisations de la Commission, et nous souhaitons que nos partenaires en viennent à adopter notre side Web comme principale source d'information.

En août 1999, au terme de nombreuses consultations et de plusieurs remaniements, la Commission publiait le répertoire intégral et à jour de ses règles de procédure, dont les pratiques tableaux

récapitulatifs aident les utilisateurs à présenter des dossiers de requête complets dans les délais prescrits, tant aux fins de la remise aux parties que du dépôt auprès de la Commission. Tout récemment, les règles ont reçu un complément, sous la forme d'un « guide pour tous » (révisé) du fonctionnement de la Commission, exposé en termes simples des divers domaines qui relèvent maintenant de la Commission. Une fois pris en compte les commentaires qui nous parviendront des divers milieux du travail, la version définitive du guide paraîtra, sur papier et sur notre site Web.

La Commission a fait son entrée dans le cybermonde en décembre 1999. En place depuis six mois environ, le site Web offre le recueil quasi exhaustif des règles, formules et bulletins d'information de la Commission, de même que d'autres documents pertinents pour la communauté. Le site publie également des messages à l'intention de la communauté, des profils du personnel de la Commission et la version électronique du mensuel ***En relief***, qui signale les causes récentes les plus notables. Avec le temps et le cumul, les résumés de décisions présentés dans ***En relief*** constitueront un fonds de référence instantanée sur l'actualité en matière de jurisprudence.

Le site Web est mis à jour régulièrement et devrait prendre de l'expansion, au fur et à mesure de la transposition en langage HTML de nos documents et descriptions de services. Voici l'adresse du site Web : *[www.gov.on.ca/lab/olrb/home.htm]*. Nous espérons que tous et chacun en viendront à l'utiliser couramment.

Dans l'industrie de la construction, le recouvrement des coûts entraînés par la procédure de règlement des griefs est devenu réalité en décembre 1999; depuis, la Commission perçoit donc des droits pour toute requête, réponse et audience relative à cette procédure. Cette disposition ne semble pas jusqu'ici avoir eu d'effet sensible sur le volume de dossiers. De plus, les milieux de la construction sont en voie de familiarisation avec la formule du « jugement par défaut » du système, ce qui devrait hâter le traitement des dossiers tout en évitant la tenue d'audiences. Par ailleurs, un recours plus assidu au « processus de consultation » nous a permis de régler, promptement et équitablement, la quasi totalité des requêtes en vertu du projet de loi 136 et des requêtes relatives à l'obligation du syndicat d'être impartial dans son rôle de représentant, sans les coûts et la complexité de la « traditionnelle audience ». Ce processus s'est révélé remarquablement utile et nous continuons d'en faire l'essai, dans le but de l'adapter à d'autres contextes.

Nous sommes maintenant tout à fait installés dans nos nouveaux quartiers du 505, avenue University, et avons reçu, avec grande satisfaction, une foule de compliments sur les nouveaux locaux et leurs avantages, ainsi que sur le déroulement harmonieux de la transition. Cela dit, nous continuons à relever les défis administratifs que pose l'entente de partage des services conclue avec d'autres tribunaux qui ont aussi leur siège au 505, avenue University. Voilà qui constitue un autre projet en cours.

Enfin, permettez-moi de saisir cette occasion pour reconnaître le labeur acharné qu'a fourni l'ensemble du personnel de la Commission et pour souligner l'appui que nous ont prêté les différents milieux du travail. La Commission est une institution unique en son genre : intermédiaire entre le gouvernement et les tribunaux, elle n'entretient aucun lien de dépendance, ni d'un côté ni de l'autre. Dans les circonstances, nos relations avec la communauté – nos partenaires – sont d'une importance décisive. En cette ère de changements et de défis, nous ne pouvons qu'aspirer au maintien du dialogue et d'une fructueuse collaboration.

TABLE DES MATIÈRES

I APERÇU DU FONCTIONNEMENT DE LA COMMISSION

1. La Commission est un tribunal autonome, qui a pour mandat de traiter toute une gamme de requêtes de différents types, en vertu d'un certain nombre de lois :

- *Charte des droits environnementaux de 1993*, L.O. 1993, ch. 28
- *Loi de 1993 sur la négociation collective des employés de la Couronne*, L.O. 1993, ch. 38
- *Loi de 1995 sur les relations de travail*, L.O. 1995, ch. 1, Ann. A
- *Loi de 1997 sur la prévention et la protection contre l'incendie*, L.O. 1997, ch. 4
- *Loi de 1997 sur les relations de travail liées à la transition dans le secteur public*, L.O. 1997, ch. 21
- *Loi limitant l'usage du tabac dans les lieux de travail*, L.R.O. 1990, ch. S.13
- *Loi sur la fonction publique,* L.R.O. 1990, ch. P.47
- *Loi sur la négociation collective dans les collèges*, L.R.O. 1990, ch. C.15
- *Loi sur la protection de l'environnement*, L.R.O. 1990, ch. E.19, laquelle habilite la Commission à l'égard des lois suivantes :
    - *Loi sur la protection de l'environnement*, L.R.O. 1990, ch. E.19
    - *Loi sur les évaluations environnementales*, L.R.O. 1990, ch. E.18
    - *Loi sur les pesticides*, L.R.O. 1990, ch. P.11
    - *Loi sur les ressources en eau de l'Ontario*, L.R.O. 1990, ch. O.40
    - *Loi sur les pêches*, L.R.C. 1970, ch. F-14
- *Loi sur l'arbitrage des conflits de travail dans les hôpitaux*, L.R.O. 1990, ch. H.14
- *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, L.R.O. 1990, ch. O.7
- *Loi sur l'éducation*, L.R.O. 1990, ch. E.2

- *Loi sur les fonds communautaires d'investissement dans les petites entreprises*, L.O. 1992, ch. 18

- *Loi sur les normes d'emploi*, L.R.O. 1990, ch. E.14

La fonction principale de la Commission est l'application de la *Loi de 1995 sur les relations de travail*, qui régit de nombreux aspects de la négociation collective en Ontario. La politique législative qui sous-tend la Loi est exposée à l'article 2 :

2. Les objets de la Loi sont les suivants :

1. Faciliter la négociation collective entre les employeurs et les syndicats qui sont les représentants volontairement désignés des employés.

2. Reconnaître l'importance de l'adaptation au changement des parties dans le lieu de travail.

3. Promouvoir la flexibilité, la productivité ainsi que la participation des employés dans le lieu de travail.

4. Encourager la communication entre les employeurs et les employés dans le lieu de travail.

5. Reconnaître l'importance de la croissance économique comme fondement de rapports mutuellement favorables entre employeurs, employés et syndicats.

6. Encourager les employeurs et les syndicats à collaborer afin de régler les questions relatives au lieu de travail.

7. Promouvoir le règlement rapide des différends relatifs au lieu de travail.

Cette politique lui servant d'appui, la Loi confère à la Commission le pouvoir d'agir sur maints aspects majeurs des relations de travail, dont les suivants : accréditation des syndicats qui représentent les employés, pratiques déloyales de travail, droit de négocier du syndicat qui succède, grèves et lock-outs, ordres relatifs à une première convention, conflits de juridiction et arbitrage des griefs dans l'industrie de la construction. Pour mener à bien ce mandat, la Commission peut compter sur un président, une présidente suppléante, des vice-présidents (14 à temps plein et cinq à temps partiel) et neuf membres à temps plein. Ces personnes puisent chacune à leurs fonds d'expertise spécialisée en relations de travail en vue de l'audition et de la détermination des affaires qui leur sont présentées. La Commission s'efforce de conserver à ses procédures un caractère informel, expéditif et équitable, et elle se garde de trop insister sur la subtilité ou le détail technique.

En vertu du paragraphe 114 (1) de la *Loi de 1995 sur les relations de travail*, la Commission a la compétence exclusive d'exercer le pouvoir qui lui est conféré et de déterminer

toutes les questions de fait ou de droit qui lui sont présentées. Les décisions que rend la Commission ne sont pas susceptibles d'appel, et une clause privative de la Loi restreint la portée de la révision judiciaire. La Commission a le pouvoir de réexaminer ses décisions, mais elle exerce ce pouvoir avec prudence, dans l'intérêt de la justice et de l'irrévocabilité.

La Commission est aussi habilitée à déterminer ses propres pratiques et procédures et à établir des règles. Ces règles et les formules qui servent à entamer des procédures ou à y répondre sont disponibles, sur papier et sur disquettes, à la Commission, 505, avenue University, 2e étage, Toronto (Ontario), M5G 2P1.

Mis à part l'arbitrage, le fonctionnement de la Commission est tributaire de trois grands secteurs : personnel administratif, services régionaux et services juridiques.

PERSONNEL ADMINISTRATIF

Greffe

C'est le greffier qui est l'administrateur principal de la Commission. Son personnel comprend un greffier adjoint, trois assistants et trois secrétaires administratifs.

Le greffier, par l'intermédiaire du greffier adjoint et des chefs du traitement des dossiers, assure la supervision des sections où est effectué le traitement des requêtes déposées auprès de la Commission, conformément aux règles de procédure de la Commission. Toute requête reçue par la Commission entre dans le système par le greffe. Les causes sont inscrites au calendrier par le greffier, en consultation avec le directeur des Services régionaux, les avocats de la Commission et le président. Le greffier veille au traitement prompt et efficace de chaque dossier, et il communique avec les parties au sujet de toute question se rapportant au calendrier des audiences ou de tout problème particulier pouvant survenir au cours du traitement des dossiers.

Chef de l'administration

Le chef de l'administration est responsable de la coordination et du fonctionnement efficient de la Commission; il est chargé de la gestion du budget, des ressources humaines et de la bibliothèque, ainsi que de la direction administrative et de la prestation des services courants.

Services de bibliothèque

En décembre 1998, la bibliothèque de la Commission des relations de travail de l'Ontario a fusionné avec la bibliothèque du Tribunal d'appel de la sécurité et de l'assurance des travailleurs et la bibliothèque de la Commission de l'équité salariale, pour former la Bibliothèque des tribunaux du travail de l'Ontario.

Le fonds documentaire qui intéresse la Commission englobe toutes les décisions publiées de la Commission des relations de travail de 1944 à ce jour, toutes les révisions judiciaires des décisions de la Commission de 1947 à ce jour, tous les certificats d'unités de négociation délivrés par la Commission de 1962 à ce jour, tous les appels relatifs aux normes d'emploi de 1970 à ce jour et tous les appels relatifs à la santé et à la sécurité au travail de 1980 à ce jour. La Bibliothèque conserve également des manuels, périodiques et rapports de décisions en droit du travail, en droit administratif et en droit constitutionnel.

Le bibliothécaire de la Commission assure des services de recherche à la Commission et de l'aide aux autres utilisateurs de l'établissement; il communique également les décisions de la Commission à diverses directions du ministère du Travail de même qu'à Quicklaw Inc., aux fins de la base de données répertoriant les décisions de la Commission.

SERVICES RÉGIONAUX

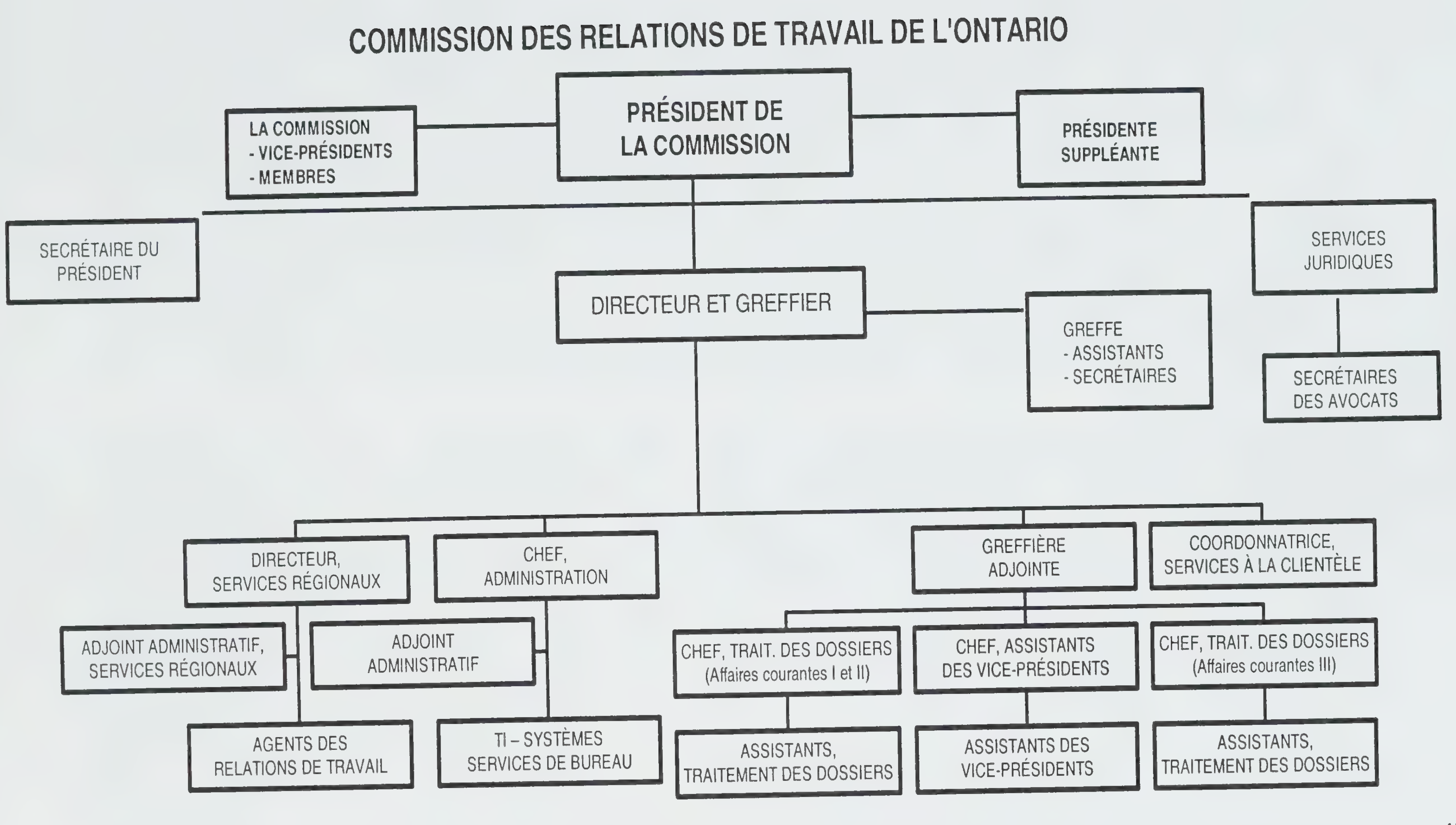
La Commission fait œuvre de pionnier dans l'implantation du règlement extrajudiciaire des conflits. Le directeur des Services régionaux, 11 spécialistes des relations de travail et 14 agents des relations de travail sont responsables du règlement par voie de médiation des affaires soumises à la Commission. En bonne partie grâce à leurs efforts, environ 80 pour 100 des dossiers de la Commission sont réglés à l'amiable plutôt que par arbitrage. En plus de travailler au règlement des dossiers, les agents des relations de travail aident les parties à mieux cerner les points en litige et à rationaliser les dossiers qui se rendent en arbitrage, afin d'éviter des procédures superflues. Ces agents, de concert avec les directeurs de scrutin, dirigent également les scrutins de représentation. Par le biais d'une formation interne continue ainsi que d'échanges avec le Bureau de médiation et certains employeurs et syndicats du secteur privé, les agents des relations de travail demeurent à la fine pointe des pratiques en médiation.

SERVICES JURIDIQUES

Des services d'ordre juridique sont dispensés à la Commission par le bureau des Services juridiques, qui comprend trois avocats relevant directement du président. Les avocats assurent la prestation de recherches, conseils, opinions et notes de service au président, aux vice-présidents, aux membres de la Commission, aux agents des relations de travail et au personnel administratif sur une myriade de sujets. Ils participent de façon suivie à la définition des changements à apporter aux règles de procédure et aux formules de la Commission, et ils concourent à l'éducation continue des employés. Ces avocats représentent également la Commission lors d'instances judiciaires, et l'un d'eux est rédacteur des *Reports* de la Commission des relations de travail de l'Ontario.

ORGANIGRAMME

À la page suivante figure un organigramme sommaire de la Commission des relations de travail de l'Ontario.


COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DE L'ONTARIO
PRÉSIDENT DE LA COMMISSION
LA COMMISSION - VICE-PRÉSIDENTS - MEMBRES
PRÉSIDENTE SUPPLÉANTE
SECRÉTAIRE DU PRÉSIDENT
SERVICES JURIDIQUES
SECRÉTAIRES DES AVOCATS
DIRECTEUR ET GREFFIER
GREFFE - ASSISTANTS - SECRÉTAIRES
DIRECTEUR, SERVICES RÉGIONAUX
CHEF, ADMINISTRATION
GREFFIÈRE ADJOINTE
COORDONNATRICE, SERVICES À LA CLIENTÈLE
ADJOINT ADMINISTRATIF, SERVICES RÉGIONAUX
ADJOINT ADMINISTRATIF
CHEF, TRAIT. DES DOSSIERS (Affaires courantes I et II)
CHEF, ASSISTANTS DES VICE-PRÉSIDENTS
CHEF, TRAIT. DES DOSSIERS (Affaires courantes III)
AGENTS DES RELATIONS DE TRAVAIL
TI – SYSTÈMES SERVICES DE BUREAU
ASSISTANTS, TRAITEMENT DES DOSSIERS
ASSISTANTS DES VICE-PRÉSIDENTS
ASSISTANTS, TRAITEMENT DES DOSSIERS

II PERSONNEL DE LA COMMISSION

NOMINATIONS PAR DÉCRET

PRÉSIDENT, PRÉSIDENTE SUPPLÉANTE ET VICE-PRÉSIDENTS

Richard (Rick) MacDowell, *président*

M. MacDowell est titulaire de nombreux diplômes, dont un B.A. spécialisé en économie de l'Université de Toronto (1969), une M.Sc. en économie (avec distinction) de la London School of Economics and Political Science (1970) et un LL.B. de l'École de droit de l'Université de Toronto (1974). Il enseigne à l'Université de Toronto depuis 1971 et à l'École des études supérieures depuis 1976. Antérieurement avocat principal de la Commission, M. MacDowell est devenu vice-président en 1979; il était président suppléant depuis 1987 lors de sa nomination à la présidence en septembre 1995. Fort de ses 21 années de service à`la Commission, M. MacDowell compte parmi les doyens de «l`arbitrage professionnel» au Canada. Il offre également, une longue expérience d'arbitre et de médiateur, dans les secteurs tant privé que public. M. MacDowell est l`auteur de nombreuses publications dans le domaine des relations de travail.

Mary Ellen Cummings, *présidente suppléante*

Mme Cummings a été nommée vice-présidente en août 1997 et présidente suppléante en janvier 1999. Avant d'entrer à la Commission, elle a exercé des fonctions juridictionnelles au Tribunal de l'équité salariale, au Tribunal de l'équité en matière d'emploi, au Tribunal d'appel des accidents du travail et au Bureau de l'arbitrage des griefs. Mme Cummings a amorcé sa carrière juridique dans le secteur du droit du travail à Toronto, après des études à l'Université Queen's (LL.B.) et à l'Université McMaster (B.A.).

Christopher Albertyn, *vice-président*

M. Albertyn est devenu vice-président à la Commission en octobre 1994. En 1997, il était nommé président de la Commission des relations de travail en éducation et de la Commission des relations de travail dans les collèges. Il est diplômé de l'Université de Witwatersrand à Johannesburg (B.A. spécialisé), de l'Université d'Afrique du Sud (B. Proc.) et de l'Université du Natal à Durban (LL.B.). Directeur-fondateur du Centre d'études socio-juridiques de la Faculté de droit de l'Université du Natal à Durban, il a exercé le droit de 1977 à 1988. Depuis lors, il a assumé des fonctions d'arbitre et de médiateur. Installé au Canada depuis 1993, il est membre de groupes d'arbitrage au Canada, aux Etats-Unis et en Afrique du Sud, et son nom figure à la liste ministérielle des arbitres du Bureau d'arbitrage de l'Ontario. Il est coauteur de l'ouvrage *Alcohol, Employment and Fair Labour Practice*, et il a signé la rubrique relative à l'Afrique du Sud dans *International Labour and Employment Law* (BNA Books) de même que plusieurs articles en droit du travail.

***Anthony F. Brown**, vice-président*

M. Brown est devenu vice-président à plein temps en juin1999. Il est titulaire d'un LL.B. (Université d'Ottawa)et d'une M.Ed. (Université Brock), et il est actuellement inscrit à ine LL.M. (École de droit Osgoode Hall). Reçu avocat en 1979, M. Brown possède de nombreuses années d'expérience en relations de travail et, récemment, en qualité de conseiller juridique au ministère de l'Éducation de l'Ontario. M. Brown est auteur du *Legal handbook for Educators* (4e éd.), coauteur de l'ouuvrage *Education law (*2e éd.) et rédacteur conseil du recueil annuel *Ontario Education Statutes and Regulations,* tous publiés chez Carswell.

***Pamela Chapman,** vice-présidente*

Mme Chapman a été nommée vice-présidente à la Commission en novembre 1993. Elle est diplômée de l'Université de Toronto (B.A., 1983) et de l'École de droit Osgoode Hall (LL.B., 1986). Avocate depuis 1988, elle a exercé le droit à Toronto, d'abord comme membre, puis associée d'un petit cabinet spécialisé en relations de travail et en droit administratif. Mme Chapman a collaboré au *Osgoode Hall Law Journal* et au *Labour Arbitration Yearbook*, et elle enseigne en droit du travail à l`Université Carleton. Elle est devenue vice-présidente à temps partiel en 1998; elle assume également des fonctions d'arbitre et de médiatrice à titre privé.

***Harry Freedman,** vice-président*

M. Freedman est de retour à la Commission depuis sa nomination à la vice-présidence en septembre 1998. Antérieurement à cette nomination, il était associé du cabinet Blake, Cassels & Graydon, où il a exercé en droit du travail pendant une dizaine d'années. En octobre 1995, le Barreau du Haut-Canada agréait M. Freedman comme spécialiste du droit du travail. Avant d'entrer chez Blake, Cassels & Graydon en décembre 1988, M. Freedman avait été avocat principal à la Commission d'avril 1979 à septembre 1984, moment de sa nomination à la vice-présidence de la Commission. Il avait été reçu au barreau en 1977, après avoir obtenu un LL.B. de l'École de droit Osgoode Hall en 1975 et un B.A. de l'Université de Toronto en 1971. M. Freedman a exercé le droit aux côtés de Warren Winkler (à l'époque), Roy Filion et David Wakely avant son entrée à la Commission en 1979. Il a été professeur en droit du travail et en négociation collective à l'Université polytechnique Ryerson, en arbitrage à l'École de droit Osgoode Hall, de même que, pendant plusieurs années, instructeur en droit public au cours de formation professionnelle du barreau. Il est l'auteur de plusieurs articles, dont «Securing the Attendance of Witnesses Before Labour Relations Tribunal» (1990), 11, *The Advocates Quarterly,* 355. M. Freedman est un arbitre et médiateur chevronné, qui exerce toujours sa profession.

***Diane Gee,** vice-présidente*

Mme Gee a été nommée vice-présidente à la Commission en janvier 1994. Elle a fait des études à l'Université de Toronto (B.A., 1983) et a obtenu un LL.B. de l'École de droit Osgoode Hall en 1986. Après son accession au barreau en 1988, Mme Gee a travaillé en droit du travail. Elle a aussi donné des cours en relations de travail à l'Université polytechnique Ryerson.

***Russell Goodfellow,** vice-président*

M. Goodfellow est titulaire d'un B.A. et d'un LL.B. de l'Université Western Ontario, ainsi que d'une LL.M. en droit public de l'Université de Cambridge. Après avoir été reçu avocat en 1987, il a été stagiaire auprès du juge en chef de la Haute Cour de l'Ontario

et a exercé en droit du travail à Toronto jusqu'à sa nomination à la Commission en 1993. M. Goodfellow est devenu vice-président à temps partiel en 1995, et il œuvre également à titre d'arbitre et médiateur privé.

***Bram Herlich,** vice-président*

M. Herlich a été nommé vice-président à la Commission en 1989. Il est diplômé de l'Université McGill (B.A., 1972; M.A., 1977) et de l'École de droit Osgoode Hall (LL.B., 1982). Avant de se joindre à la Commission, il a excercé dans un cabinet de Toronto specialisé en droit du travail. M. Herlich a devenu vice-président à temps partiel en 1998. En 1999, il a été nommé vice-président de la Commission de règlement des griefs. Il dispense aussi des services d'arbitre et de médiateur à titre privé.

***Patrick Kelly,** vice-président*

M. Kelly a été nommé vice-président à la Commission en mai 1999. Il est diplômé de l'Université d'Ottawa (Faculté des arts, B.A., 1980; Faculté de droit, LL.B., 1983). Reçu au barreau en 1985, M. Kelly a fait carrière en ressources humaines, d'abord responsable du dossier des relations de travail au Women's College Hospital. En 1990, il est devenu directeur des ressources humaines à la municipalité régionale de York. Il est ensuite entré à la Cité de York à titre de cadre principal en ressources humaines en 1996. Lors de la fusion de York avec la Cité de Toronto en 1998, il a été nommé à la direction des services en ressources humaines auprès des nouvelles divisions des travaux publics, ambulances et incendies de la Cité.

***John Morgan Lewis,** vice-président*

M. Lewis a été nommé à la Commission en avril 1999. Il est diplômé de l'Université St. Francis Xavier (B.B.A. spécialisé) et de l'École de droit Osgoode Hall (LL.B.). M. Lewis a été reçu au Barreau de la Nouvelle-Écosse en 1992. Reçu au Barreau du Haut-Canada en 1994, M. Lewis a exercé le droit au cabinet d'avocats Jesin and Watson. De 1995 à avril 1999, M. Lewis a été avocat général du syndicat local 675 de la Drywall Acoustic Lathing and Insulation. En décembre 1995, il assumait également la direction administrative du syndicat. M. Lewis a été membre exécutif du Carpenters' District Council of Ontario et président du conseil régional du Centre de l'Ontario, à la Drywall and Allied Workers. M. Lewis a été administrateur de plusieurs fonds de fiducies interentreprises et il a fait partie de divers comités patronaux-syndicaux.

***David A. McKee,** vice-président*

M. McKee est entré à la Commission comme vice-président à plein temps en 1999. L'Université de Toronto lui avait décerné un B.A. en 1972 et un LL.B. en 1978; dans l'intervalle, il avait travaillé auprès des jeunes de quartiers défavorisés de Toronto. Devenu avocat en 1980, il a été, de 1980 à 1999, membre puis associé du cabinet Caley & Wray, en droit du travail ainsi qu'en droit des fiducies de bienfaisance. Pendant cette période, il a œuvré à tous les niveaux du système judiciaire, en arbitrage et devant de nombreux tribunaux.

***Brian McLean,** vice-président*

M. McLean est devenu vice-président en juillet 1998. Il a fait des études à l'Université de Victoria et est diplômé de l'École de droit Osgoode Hall de l'Université York. M. McLean a exercé en droit du travail à Toronto pendant huit ans avant sa nomination à la Commission. Il est coauteur du Collective Agreement Handbook.

Gail Misra, vice-présidente

Mme Misra a été nommée vice-présidente à la Commission en janvier 1994. Elle est diplômée de l'Université Wilfrid Laurier (B.A., 1986) et de l'École de droit Osgoode Hall (LL.B., 1989); ce dernier établissement lui a également décerné une LL.M. (1998) en règlement extrajudiciaire des conflits. Avant son entrée à la Commission, Mme Misra travaillait en droit du travail dans un cabinet d'avocats de Toronto.

Marilyn Nairn, vice-présidente

Mme Nairn a été nommée vice-présidente à plein temps à la Commission en juillet 1989. Elle est diplômée de l'Université de Winnipeg (B.A. Econ., 1977) et de l'Université d'Ottawa (LL.B. cum laude, 1980). Après son accession au barreau, elle a exercé en droit du travail jusqu'à son entrée à la Commission comme avocate en 1987. Mme Nairn a enseigné le droit du travail et la négociation collective à l'Université polytechnique Ryerson, et elle a été chargée de cours en relations de travail au Collège George Brown et à l'Université York. En juillet 1998, Mme Nairn est devenue vice-présidente à temps partiel. Elle consacre la moitié de son temps à la Commission, tout en continuant à dispenser des services privés d'arbitrage et de médiation.

Caroline Rowan, vice-présidente

Mme Rowan a été nommée vice-présidente à la Commission en 1999. Elle est diplômée de l'Université de Toronto (B.A. spécialisé, 1986) et de l'École de droit Osgoode Hall (LL.B., 1989). Reçue avocate en 1991, elle travaille depuis exclusivement dans le domaine du droit du travail et des relations de travail. Elle a passé les sept premières années de sa carrière en pratique privée, au sein du groupe de droit du travail d'un important cabinet multiservices du centre-ville de Toronto. L'année précédant son entrée à la Commission, Mme Rowan travaillait à l'interne dans une entreprise de gros et de détail, auprès des employés tant non syndiqués que membres d'un grand syndicat. Elle est, depuis plusieurs années, membre du conseil de direction de la section de droit administratif de l'ABCO, dont elle est actuellement secrétaire.

Tim Sargeant, vice-président

M. Sargeant a été nommé vice-président en mars 1996. Il est diplômé de l'Université Yale (B.A.), de l'École de droit Osgoode Hall (LL.B.) et de la London School of Economics (LL.M.). Il est également conseil de la reine. Pendant de nombreuses années, M. Sargeant a travaillé en droit du travail à Toronto. Avant sa nomination, il exerçait à titre d'arbitre privé.

Marilyn Silverman, vice-présidente

Mme Silverman a été nommée vice-présidente à la Commission en avril 1999. Elle est diplômée de l'Université McGill (B.A., 1979) et de l'Université d'Ottawa (LL.B., 1983). Reçue au barreau en 1984, Mme Silverman a amorcé sa carrière au service du gouvernement, en Ontario. En 1988, elle s'est lancée en pratique privée, dans le secteur des relations de travail, du côté patronal. Au cours de ses 11 années de pratique privée, elle a représenté des employeurs dans tous les secteurs du droit du travail : en arbitrage des griefs, en négociation de contrats, devant des commissions des relations de travail, dans des dossiers relatifs à la sécurité des travailleurs et aux assurances, de même que lors de poursuites en vertu des normes d'emploi et de congédiements injustifiés.

Inge M. Stamp, vice-présidente

Mme Stamp est entrée à la Commission en août 1982 comme membre à plein temps, représentante du patronat. Elle est devenue vice-présidente en septembre 1987. Mme Stamp apporte à la Commission de longues années d'expérience en relations de travail dans l'industrie de la construction. Elle a également représenté l'Industrial Contractors Association of Canada au cours de négociations à l'échelon provincial, en qualité de membre de plusieurs organisations patronales de négociation.

Laura Trachuk, vice-présidente

Au nombre de ses diplômes, Mme Trachuk compte un LL.B. et une M.A. de l'Université de Toronto ainsi qu'un B.A. de l'Université de Guelph. Après ses études et jusqu'à sa nomination à la Commission, elle a exercé en droit du travail, dans une large gamme de litiges en matière de travail, notamment en droit du travail, droits de la personne, santé et sécurité au travail, équité salariale, accidents du travail et équité en matière d'emploi. Mme Trachuk est coauteure de documents de recherche dans différents domaines : droits de la personne, indemnisation des accidentés du travail et incidences de l'équité salariale sur la négociation collective.

MEMBRES REPRÉSENTANTS DES SYNDICATS ET DU PATRONAT

Alan Haward

Avant son entrée à la Commission des relations de travail, M. Haward était en fonction à la Heat and Frost Insulators and Asbestos Workers, syndicat local 95. À la suite d'un apprentissage de quatre ans, M. Haward a travaillé pendant plus de 14 ans à titre de compagnon calorifugeur. Au cours de ses 19 années chez les Insulators, il a assumé diverses fonctions dans le cadre de son syndicat local : délégué, représentant en santé et sécurité, secrétaire de séance, membre du conseil exécutif, trésorier et instructeur d'apprentissage. Pendant les quatre ans et demi précédant son entrée à la Commission, en avril 1998, M. Haward travaillait à plein temps comme organisateur et agent d'affaires syndicales.

Jerry Knight

M. Knight est entré à la Commission en 1997. Diplômé de l'Université de Guelph (économie et commerce, 1972), il avait été directeur de la Canadian Highways (1994-1997) après avoir été directeur général de l'Electrical Power Systems Construction Association (1986-1993). M. Knight possède une expérience poussée de la négociation et de l'administration des conventions collectives dans de nombreux secteurs de l'industrie de la construction.

George McMenemy

M. McMenemy a, en novembre 1992, été nommé membre à plein temps de la Commission, du côté syndical. De 1983 jusqu'à sa nomination, il avait été directeur administratif du syndicat local 1795 des Glaziers et du syndicat local 1824 du Painters'

Union. Pendant ce dernier mandat, il avait également assumé les fonctions de secrétaire de séance de la Kitchener Building Trades, de vice-président du conseil ontarien de la Fédération canadienne du travail et d'administrateur de l'Ontario Glaziers Benefit Trust Funds. Au fil des années, M. McMenemy a pris part à une foule d'activités communautaires et il a été membre de nombreux conseils et comités. Il est actuellement membre du conseil d'administration de la bibliothèque publique de Burlington; ancien participant au programme de la Conférence d'étude canadienne du Gouverneur général, il continue d'oeuvrer dans ce cadre.

René R. Montague

En mars 1986, M. Montague est devenu membre à plein temps de la Commission, du côté syndical. Membre de la TUA (aujourd'hui les Travailleurs et travailleuses canadien(nes) de l'automobile) pendant de longues années, M. Montague a occupé plusieurs postes de responsabilité dans le syndicat, notamment celui de président d'établissement chez Northern Telecom. Il possède une expérience poussée de la négociation et de l'arbitrage. En 1985, M. Montague a été élu au comité exécutif de Centraide pour le grand London et il a fait partie du conseil d'administration ainsi que du comité d'organisation de la campagne du même organisme.

David A. Patterson

M. Patterson a été nommé membre à plein temps de la Commission, du côté syndical, en avril 1986. Mineur de métier et membre de longue date des Métallurgistes unis d'Amérique, il a gravi les échelons de l'organisation pour devenir président du syndical local 6500 des MUA de 1976 à 1981, puis directeur du district 6 des MUA en Ontario de 1981 à 1986. Élu vice-président hors-cadre du Congrès du Travail du Canada (1982-1986), il a été membre du conseil d'administration du MAPAD. M. Patterson a également fait partie d'un Comité consultatif du premier ministre, le groupe d'étude sur les relations patronales-syndicales de l'Ontario.

Hugh Peacock

M. Peacock a, en novembre 1986, été nommé membre à plein temps de la Commission, du côté syndical. Avant d'entrer à la Commission, il était représentant législatif de la Fédération du travail de l'Ontario. Il avait auparavant été agent de recherche en formation chez les Woodworkers' (1960-1961), membre du service de recherche des TUA-Canada (1962-1967) et négociateur à la Toronto Newspaper Guild (1972-1976). De 1967 à 1971, M. Peacock a été député de Windsor West (NPD) à l'Assemblée législative de l'Ontario. Il est actuellement administrateur et membre de la direction de plusieurs organismes bénévoles de services communautaires.

Glenn A. Pickell

M. Pickell est devenu membre à plein temps de la Commission, du côté patronal, en avril 1998. Il a à son actif de longues années d'expérience à titre de directeur des relations de travail chez Shell Canada, où il a été responsable de l'établissement d'un programme de négociation patronale pour les établissements en exploitation de même que de stratégies en matière de contrats de travail pour les nouvelles installations. Avant son entrée au service de Shell en 1980, M. Pickell était directeur des relations de travail dans la construction pour Ontario Hydro et directeur général de l'Electrical Power Systems Construction Association (EPSCA). Pendant ce dernier mandat, il a mis au point des stratégies de négociation en vue d'une convention collective interentreprises, à l'échelon provincial, dans le secteur de

l'électricité de l'industrie de la construction. M. Pickell a assuré des services de consultation auprès d'associations d'entrepreneurs et de syndicats internationaux en faisant valoir, lors de leurs délibérations, la dimension client-propriétaire. Il a aussi prononcé des conférences sur le monde du travail à l'Université de Calgary, dans le cadre du programme de gestion de projets.

James A. Ronson

M. Ronson est, depuis 1978, membre à plein temps de la Commission, du côté patronal. Il est diplômé de l'Université de Toronto, qui lui a décerné un B.A.Sc. (génie minier) en 1965 et un LL.B. en 1968. Avant d'entrer à la Commission, M. Ronson a exercé le droit pendant une dizaine d'années à Toronto.

Judith Rundle

Mme Rundle est membre à plein temps de la Commission, du côté patronal, depuis juillet 1986. Avant de faire partie de la Commission, Mme Rundle travaillait en gestion des ressources humaines dans le domaine des soins de santé.

ADMINISTRATION

***Tim Parker**, directeur-greffier*

M. Parker a été nommé directeur et greffier de la Commission en septembre 1997; il était déjà greffier de l'établissement depuis juillet de la même année. Avant d'accéder au poste de directeur-greffier, M. Parker était agent des relations de travail à la Commission. Il a aussi été médiateur-spécialiste au Bureau de médiation du Service des relations patronales-syndicales (ministère du Travail). M. Parker a travaillé à la Direction des normes d'emploi du ministère du Travail avant son entrée à la Commission. Il possède une expérience approfondie de la négociation collective, de la médiation des griefs, du droit du travail et des relations de travail, et il est fréquemment intervenu à titre de médiateur et de médiateur-arbitre pour le compte de parties des secteurs aussi bien privé que public. M. Parker avait antérieurement été associé principal d'un cabinet du secteur privé, spécialisé en médiation et arbitrage des conflits d'emploi et de travail. Il est diplômé de l'Université de Toronto (1985).

***Patricia M. Grenier**, greffière adjointe*

Mme Grenier est entrée à la Commission en 1990, en qualité de greffière adjointe. Sa formation englobe un B.A. (double spécialisation : études politiques et études françaises) de l'Université de Guelph (1972) et une maîtrise en bibliothéconomie de l'Université Western Ontario (1973). Après avoir obtenu sa MLS, Mme Grenier a exercé sa profession à la bibliothèque publique de London, à la bibliothèque de l'Université de Guelph et au ministère de l'Éducation, où elle a dirigé le Centre d'information. Par la suite, Mme Grenier a dirigé l'Unité de la correspondance au ministère de l'Éducation, puis elle a accepté un poste à la Commission des relations de travail en éducation, comme agente des Services régionaux. Mme Grenier a collaboré à la publication *Documents to the People* (1979-1981) de l'American Library Association, où elle signait une chronique mensuelle, « News from Canada ». Elle a également assumé la fonction de rédactrice, affaires nationales (Canada) au périodique

international *Government Publications Review* (1985-1991).

***Ronald N. Lebi,** avocat*

M. Lebi est avocat à la Commission depuis 1991. Il est diplômé de l'École de droit Osgoode Hall (LL.B.) et de l'Université Carleton (B.A. et M.A.). Avant d'entrer à la Commission, M. Lebi a été avocat conseil auprès de l'Association des infirmières et infirmiers de l'Ontario et des Travailleurs de l'alimentation et des services du Canada. Il a été, pendant deux ans, membre du corps enseignant de l'École de droit Osgoode Hall, où il enseignait les relations de travail dans le secteur public de même que la recherche et la rédaction en droit.

***Voy Stelmaszynski,** avocat*

M. Stelmaszynski est membre de la Commission depuis 1997. Il a auparavant été conseiller juridique au Bureau de l'arbitrage des griefs, organisme du ministère du Travail chargé des appels en matière de normes d'emploi et de santé et sécurité au travail, et avocat au ministère du Logement. Outre son diplôme de droit (Windsor, 1989), il possède une M.A. en études slaves (Toronto, 1977). M. Stelmaszynski a été professeur de langue et traducteur-interprète (polonais). Il a à son actif plusieurs publications à titre de traducteur. Membre de plusieurs conseils communautaires, il est également chargé de cours à la section de droit public du programme de formation professionnelle dispensé par le Barreau du Haut-Canada.

SERVICES RÉGIONAUX

***Peter Gallus,** directeur des Services régionaux*

M. Gallus est entré à la Commission en qualité de chef de la Division de la médiation à l'été 1994. Il avait antérieurement été greffier du Tribunal de l'équité salariale, puis greffier à la fois de ce tribunal et des commissions d'enquête de la Commission ontarienne des droits de la personne. Il a également été coordonnateur de la fusion administrative du Tribunal de l'équité salariale, des commissions d'enquête de la Commission ontarienne des droits de la personne et du Tribunal de l'équité en matière d'emploi, de même qu'agent des relations de travail à la Commission. Avant de joindre les rangs de la fonction publique, M. Gallus avait été délégué syndical dans le secteur des universités et à la CBC.

SPÉCIALISTES DES RELATIONS DE TRAVAIL

James Bowman

M. Bowman est agent des relations de travail à la Commission depuis 1976. Il a fait des études à l'Université de Waterloo (B.A. spécialisé en histoire, 1970) et à l'École de droit Osgoode Hall. En 1988, M. Bowman a été nommé greffier adjoint de la Commission des relations de travail de l'Ontario. Il a réintégré le personnel des Services régionaux en 1991.

Fernando Da Silva

M. Da Silva est entré aux Services régionaux de la Commission en 1990, comme agent des relations de travail. Il avait auparavant été directeur de l'organisation pour le compte

d'un grand syndicat. À ce poste, ses attributions comprenaient aussi le traitement des griefs, y compris l'arbitrage, et la négociation collective. Au cours des neuf dernières années, M. Da Silva s'est valu une réputation enviable d'arbitre en droit du travail et des relations de travail, et il agit à titre de médiateur privé dans les secteurs tant privé que public.

Wayne Davis

M. Davis est entré à la Commission comme agent des relations de travail en juillet 1984, après avoir œuvré pendant plus de vingt ans dans le domaine des relations de travail. Il a une expérience poussée du traitement des griefs, y compris l'arbitrage, et de la négociation collective. M. Davis est diplômé du programme de relations de travail et de gestion du personnel de l'Université McMaster (1971).

Barbara Dresner

Mme Dresner est diplômée de l'Université Michigan State. Avant son entrée à la Commission comme agente des relations de travail en 1985, elle était experte-conseil auprès de la Commission ontarienne de la qualité de vie au travail.

Dale Gordon

Mme Gordon est entrée à la Commission à l'automne 1977 et elle y a occupé divers postes avant sa mutation, en septembre 1980, à la Direction des normes d'emploi du ministère du Travail. Elle est revenue à la Commission en février 1984, au poste de directrice de scrutin. Elle est ensuite devenue agente des relations de travail et elle est actuellement spécialiste des relations de travail.

Ed Hunt

M. Hunt est entré à la Commission en 1984, comme agent des relations de travail. Il avait antérieurement occupé divers postes au sein de l'United Electrical Workers Union, tout en étant employé de Westinghouse Canada à Hamilton. En 1974, il a été nommé délégué national; à ce titre, il était responsable de l'administration des conventions collectives, de la négociation des contrats et de la représentation des syndiqués dans les dossiers relatifs à la santé et à la sécurité au travail, à l'indemnisation des accidentés du travail et à l'assurance-chômage.

William Jackson

M. Jackson est entré à la Commission comme agent des relations de travail en 1984, après plusieurs années de service à la Commission ontarienne des droits de la personne, où il était agent d'enquête et conciliateur. Ancien directeur de l'Arbitration and Mediation Institute of Ontario, il participe à un vaste éventail d'activités en résolution des conflits. M. Jackson est bilingue et il est titulaire d'un B.A. en science politique de l'Université de Waterloo.

Frank Reilly

M. Reilly est entré à la Commission en 1988, comme agent des relations de travail. Après des études en Écosse, il a travaillé dans le monde des affaires et au sein du mouvement syndical.

Janet J. Ruzycki

Mme Ruzycki (née Greenberg) est entrée à la Commission comme agente des relations de travail en février 1987. Après des études de premier cycle à l'Université McGill de Montréal, elle a obtenu en 1981 une maîtrise en administration publique de l'Université Queen's de Kingston. Avant de se joindre à la

Commission, Mme Ruzycki a occupé divers postes dans le domaine des ressources humaines, de l'indemnisation et des relations de travail, à la commission de la fonction publique de la Saskatchewan et à l'Administration de la voie maritime du Saint-Laurent. Elle est bilingue et participe à de multiples activités en résolution des conflits.

Alex Vigar

M. Vigar a entamé sa carrière à la Commission en 1971. Il y a occupé divers postes d'encadrement, y compris la direction de la section de l'accréditation dans l'industrie de la construction, la supervision de la section de l'accréditation et de la représentation et l'analyse des programmes informatiques. Depuis 1980, M. Vigar s'est acquis une solide réputation d'arbitre-médiateur dans son rôle d'agent des relations de travail.

Patrick Whyte

M. Whyte est entré à la Commission comme agent des relations de travail en juin 1981 et, mise à part une période de deux ans au poste d'agent principal des relations de travail à la Société canadienne des postes, il a travaillé à ce titre depuis. Il a été membre du Syndicat des détaillants, grossistes et magasins à rayons pendant de nombreuses années, et il a assumé les tâches de président et de trésorier exécutif au syndicat local 414 de l'Unité des Supermarchés Dominion. Depuis plusieurs années déjà, M. Whyte est reconnu pour ses qualités d'arbitre dans le domaine des relations de travail et il s'acquitte fréquemment de cette fonction.

COORDONNATEUR – CONSTRUCTION

Warren Cox

M. Cox est entré à la Commission en 1993, comme agent des relations de travail. À titre de Coordonnateur — Construction, sa responsabilité première est la médiation des griefs dans l'industrie de la construction. Pendant plusieurs années avant son arrivée à la Commission, il a été agent d'affaires syndicales auprès du syndicat local 721 de l'Association internationale des travailleurs de ponts, de fer structural et ornemental.

AGENTS DES RELATIONS DE TRAVAIL

Patricia S. Bucik

Mme Bucik est entrée aux Services régionaux de la Commission en novembre 1990. Avant de se joindre à la Commission, Mme Bucik travaillait en relations de travail dans le secteur de la distribution au détail de l'industrie de l'épicerie.

Joyce Caldwell

Mme Caldwell est entrée aux Services régionaux de la Commission en 1994. Après des études de premier cycle à l'Université Brock, elle a obtenu en 1986 une maîtrise en relations professionnelles de l'Université de Toronto. Avant de se joindre à la Commission, Mme Caldwell a occupé divers postes en ressources humaines, indemnisation et relations de travail, principalement dans le secteur parapublic.

Ron Davidson

M. Davidson, à son arrivée à la Commission en mai 1998, comptait 38 ans d'expérience en relations de travail sous tous leurs aspects. Originaire d'Australie, il avait été secrétaire-trésorier du syndicat local à Sydney de la Federated Iron Workers Association, forte de 17 000 syndiqués. Une bourse Winston Churchill lui a permis, en 1969, de décrocher un diplôme dans le cadre du programme des syndicats de l'Université Harvard; il a ensuite pu, grâce à des subventions au leadership,

poursuivre des études supérieures en Europe et aux Etats-Unis. Il a été organisateur et délégué du personnel du Service Employees International Union, puis directeur de l'organisation au Canada et directeur régional canadien. Il a également occupé pendant un certain temps le poste de coordonnateur aux hôpitaux de la communauté urbaine de Toronto pour le compte du Syndicat canadien de la fonction publique et, avant de se joindre à la Commission, les postes de coordonnateur du règlement des griefs et de superviseur des négociations au Syndicat des employés et employées de la fonction publique de l'Ontario.

Fred Heerema

M. Heerema est au service de la Commission depuis avril 1998, comme agent des relations de travail. Immédiatement avant son entrée à la Commission, il était médiateur et formateur à la médiation auprès du groupe de résolution des conflits de la Commission des services financiers de l'Ontario. Pendant cette période, lui-même et son groupe se sont vu décerner le Prix Améthyste, pour contribution exceptionnelle de la part de fonctionnaires ontariens. Il avait antérieurement travaillé comme avocat spécialiste du droit du travail et des relations de travail au sein du cabinet d'avocats torontois Miller Thomson et comme délégué syndical auprès de l'Association chrétienne du travail du Canada.

Ingrid Joseph

Mme Joseph est entrée aux Services régionaux de la Commission en 1997, comme agente des relations de travail. Elle avait auparavant occupé plusieurs postes dans la fonction publique de l'Ontario, notamment celui d'agente des normes d'emploi à la Direction des pratiques d'emploi et celui d'agente de médiation des griefs au Bureau d'arbitrage. Elle est diplômée du Collège St. Stephen de Trinidad.

Michèle Lapointe

Mme Lapointe est entrée à la Commission des relations de travail en 1991. Diplômée de l'Université Laval (B.A. spécialisé en relations de travail, 1988), elle a occupé plusieurs postes en ressources humaines et en relations de travail dans l'industrie. Elle est une agente désignée bilingue.

Jack MacDonald

M. MacDonald s'est joint au personnel des Services régionaux de la Commission en 1971, après une fructueuse carrière dans le secteur des relations avec les employés chez Canada Packers Limited, où il avait activement participé à la négociation et à l'administration des contrats, ainsi qu'aux processus de conciliation et d'arbitrage. En 1976, M. MacDonald était promu au poste d'agent principal des relations de travail et, en 1981, au nouveau poste de chef des Services régionaux, qu'il a occupé jusqu'à sa retraite. M. MacDonald continue de travailler à la Commission comme agent des relations de travail.

Michelle McPhee

Mme McPhee est entrée aux Services régionaux de la Commission en mai 1998, comme agente des relations de travail. Elle est diplômée de l'Université Western Ontario (LL.B., 1984). Elle a occupé divers postes dans des syndicats.

Jim O`Donnell

M. O'Donnell est entré aux Services régionaux de la Commission comme agent des relations de travail à titre temporaire en mars 1995, pour obtenir la permanence en 1997. Avant d'être au service de la Commission, il a pendant plusieurs années occupé des postes dans l'industrie du transport, notamment en qualité de gestionnaire à la sécurité et aux

demandes d'indemnisation des accidents du travail et de moniteur agréé en conduite. Il a fait partie du personnel du conseil conjoint n° 52 des Teamsters pendant 14 ans.

Joan Shirlow

Mme Shirlow est devenue agente aux Services régionaux de la Commission en février 1995. Au cours des six années précédant son entrée à la Commission, elle a été greffière de la Commission de règlement des griefs des employés de la Couronne, de la Commission des griefs et du Comité d'évaluation des classifications de la fonction publique de l'Ontario. Mme Shirlow possède plus de 26 ans d'expérience en gestion administrative dans la fonction publique ontarienne. Elle est diplômée en sociologie de l'Université York, et l'Université polytechnique Ryerson lui a décerné un certificat en administration publique.

Paul Simon

M. Simon s'est joint aux Services régionaux de la Commission en janvier 1995, comme agent des relations de travail. Avant son entrée à la Commission, M. Simon travaillait dans le domaine des relations de travail, période pendant laquelle il a piloté de nombreux arbitrages et règlements de griefs. Plus tôt dans sa carrière, M. Simon a assumé la présidence de son unité de négociation à l'Energy and Chemical Workers Union, où il coordonnait les négociations et le règlement des griefs et participait aux comités mixtes patronaux-syndicaux.

Bob Wright

M. Wright est entré à la Commission en mai 1998. Il est diplômé de l'Université Western Ontario, qui lui a décerné un B.A. spécialisé (philosophie, 1980), une M.A. (philosophie, 1981) et un LL.B. (1993); il termine actuellement le programme de LL.M. en règlement extrajudiciaire des conflits de l'Université York. Avant de se joindre à la Commission, M. Wright a exercé en droit du travail et des conseils scolaires dans un cabinet de Toronto.

III RÔLE ET HISTORIQUE DE LA COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DE L'ONTARIO

Depuis sa création à titre de premier «tribunal du travail» au Canada et jusque dans sa formule la plus récente, la Commission des relations de travail de l'Ontario assure l'exécution de diverses lois liées au travail et aux relations de travail, en vue de promouvoir des conditions sécuritaires, équitables et harmonieuses dans le milieu de travail en Ontario.

La Commission a vu le jour en 1943, au moment de l'adoption par l'Assemblée législative de l'Ontario de la *Collective Bargaining Act*, qui représentait une des premières tentatives d'instituer au Canada un cadre fonctionnel de négociation collective obligatoire. Cette mesure légitimait la négociation collective dans la province sous l'égide d'un tribunal du travail, qui était une division de la Cour suprême de l'Ontario. Ce faisant, on abolissait les doctrines du common law relatives à la conspiration et au complot en vue de restreindre le commerce telles qu'elles avaient été appliquées aux syndicats, et l'on accordait aux employés le droit de participer aux activités syndicales. Les syndicats étaient autorisés à demander l'accréditation comme agents négociateurs de groupes d'employés. Le tribunal était habilité à déterminer quelles unités étaient appropriées aux fins de la négociation collective.

La Loi consacrait plusieurs principes qui sont aujourd'hui fondamentaux dans la législation du travail : les organisations dominées par le patronat ne pouvaient pas être accréditées; les employés affectés à la gestion étaient exclus des dispositions de la Loi; il était interdit aux employeurs d'exercer toute discrimination à l'égard des employés participant à des activités syndicales; les employeurs étaient tenus de reconnaître un agent négociateur accrédité; enfin, on avait le devoir de négocier de bonne foi. Le tribunal du travail avait un pouvoir de redressement étendu – pouvoir que la Commission des relations de travail de l'Ontario allait mettre des années à reconquérir. Le tribunal du travail était l'unique enceinte se prêtant à la résolution des conflits soulevés dans le contexte des conventions collectives.

Le tribunal du travail de l'Ontario n'allait pas faire long feu, et ce, pour un certain nombre de raisons : le coût prohibitif des instances, l'apparente aversion des juges pour les conflits de travail et, avant tout, la décision du gouvernement fédéral de contrôler le secteur des relations de travail pendant la Deuxième Guerre. Le tribunal du travail de l'Ontario devait être remplacé par la Commission des relations de travail de l'Ontario à l'adoption de la *Labour Relations Board Act, 1944*, qui demeurait assujettie à la Commission fédérale des relations ouvrières en temps de guerre.

Après la Deuxième Guerre, le partage des pouvoirs entre les gouvernements fédéral et provinciaux devait être réinstauré, et les relations de travail devaient en bonne part réintégrer leurs sièges provinciaux.

En 1947, la Commission des relations de travail de l'Ontario est devenue autonome du gouvernement fédéral. L'année suivante, la *Labour Relations Act, 1948* conférait

au lieutenant-gouverneur en conseil le droit d'édicter des règlements «sous la même forme et avec les mêmes effets... qu'une loi pouvant être adoptée par le Parlement du Canada pendant la session actuellement en cours...». Cette loi était de nature essentiellement provisoire, puisqu'on préparait déjà l'ébauche d'une loi provinciale distincte, dont la première version allait être la *Labour Relations Act, 1950.*

L'une des fonctions primordiales de la Commission était et, en bonne partie, demeure l'accréditation des syndicats en qualité d'agents négociateurs.

L'historique de la Commission s'assimile en grande partie à son acquisition progressive de nouveaux pouvoirs et de nouvelles fonctions, c'est-à-dire de nouveaux moyens de résoudre les problèmes inhérents au développement des relations de travail. Au départ, cependant, le rôle de la Commission était assez restreint. En 1950, l'organisme ne disposait d'aucun instrument d'exécution. Le principal levier à cet égard était la poursuite, auquel cas la Commission devait délivrer l'autorisation de poursuivre. La Commission avait le pouvoir de déclarer illicite une grève ou un lock-out, mais, en soi, cette mesure ne constituait pas un recours adéquat. Dans la situation où une personne s'était vu refuser un emploi, avait été congédiée, avait été en butte à la discrimination, aux menaces, à l'intimidation ou à d'autres procédés contraires à la Loi, le seul palliatif était une enquête menée par un conciliateur, qui en faisait rapport au ministre; celui-ci pouvait alors rendre l'ordonnance appropriée.

Ainsi donc, exception faite de l'accréditation et de la révocation du droit de négocier, les pouvoirs de la Commission étaient assez minces. Le pouvoir de formuler certaines déclarations et déterminations ainsi que d'octroyer l'autorisation de poursuivre en vertu de la Loi formait un correctif à portée bien restreinte. Il faut souligner l'acquisition par la Commission, au cours des années cinquante, du pouvoir d'octroyer à un syndicat «la succession aux qualité» d'un autre syndicat. En 1962 l'article complémentaire, visant la conservation du droit de négocier dans le cas de «nouveaux employeurs», a été adopté et par la suite élargi, afin de préserver les conventions collectives existantes.

En 1960, la Commission recevait le pouvoir d'ordonner la réintégration d'un employé, avec ou sans indemnisation. Ce pouvoir se doublait de celui de désigner un agent pour enquêter sur les plaintes. Les ordonnances de réintégration et d'indemnisation de la Commission pouvaient être déposées à la Cour suprême de l'Ontario, et elles prenaient le caractère exécutoire des ordonnances de ce tribunal. La Commission avait aussi été habilitée à renvoyer les conflits de juridiction à une nouvelle commission formée à cet effet, qui avait le pouvoir de rendre des directives ou des ordonnances provisoires. La Commission était dotée du pouvoir limité de révision des directives. Tout comme les ordonnances de réintégration et d'indemnisation de la Commission, les ordonnances provisoires pouvaient être déposées auprès de la Cour suprême et ainsi devenir exécutoires, comme toute ordonnance de ce tribunal. La Commission avait en outre reçu le pouvoir de fixer une date limite pour le dépôt de la preuve d'adhésion et de la preuve de l'opposition à l'accréditation, ainsi que le pouvoir discrétionnaire de refuser le «morcellement» d'une unité de métier lorsqu'un établissement présentait des précédents en matière de syndicalisme. De plus, en 1960 également, on formulait des dispositions en vue d'un scrutin de représentation préalable à l'audience.

En 1962, l'industrie de la construction était dotée d'un régime distinct, mais somme toute analogue, en vertu de la Loi. Des dispositions prévoyaient la détermination des unités de négociation en fonction du secteur géographique plutôt que de projets particuliers. La politique du travail touchant l'industrie de la construction a continué d'évoluer. Des mesures législatives ont été prises en 1977 à l'égard de la négociation, à l'échelon provincial, dans le secteur industriel, commercial et institutionnel («ICI»).

En 1970, la Commission voyait son pouvoir de redressement s'élargir considérablement. Des dispositions permettaient d'autoriser un agent des relations de travail à enquêter sur certaines plaintes en vue du règlement des litiges. L'ajout le plus intéressant à la situation dans laquelle la Commission devait rendre une ordonnance corrective visait le cas d'un manquement à l'«obligation d'impartialité», d'institution récente. Cette obligation, imposée au syndicat, lui interdisait d'agir de façon arbitraire et de manifester une attitude discriminatoire ou de mauvaise foi dans son rôle de représentant des employés à l'égard desquels il détenait le droit de négocier. Plus récemment, cette obligation d'impartialité s'est étendue au choix des employés pour un emploi. On conférait également à la Commission le pouvoir de rendre, lors de grèves et de lock-outs illicites dans l'industrie de la construction, des ordonnances «de cesser et de s'abstenir» qui pouvaient être déposées auprès de la Cour suprême et devenir exécutoires à la façon des ordonnances de ce tribunal.

Une notable amplification du pouvoir de redressement de la Commission en vertu de la *Loi sur les relations de travail* s'est produite en 1975. Une entente conclue par les parties et mise par écrit devenait exécutoire pour les parties, et toute violation d'un tel accord pouvait être sanctionnée de la même manière que la violation d'une disposition de la Loi. Le pouvoir de redressement de la Commission était étendu à toutes les infractions à la Loi, et les ordonnances de la Commission étaient exécutoires au même titre que celles de la Cour suprême. La Commission acquérait aussi le pouvoir de rendre des ordonnances «de cesser et de s'abstenir» à l'égard de toute grève et de tout lock-out illicites. C'est aussi en 1975 que la compétence de la Commission a été élargie de façon à lui permettre d'entendre les griefs de l'industrie de la construction qui lui étaient renvoyés par l'une des parties à une convention collective.

En juin 1980, on inaugurait le précompte obligatoire des cotisations syndicales, de même que le droit de tous les employés faisant partie d'une unité de négociation de participer à des scrutins de ratification et de grève. Une disposition prévoyait aussi que le ministre du Travail puisse ordonner la tenue, auprès des employés compris dans une unité de négociation, d'un scrutin sur les dernières offres de leur employeur, à la demande de celui-ci. En juin 1983, la Loi intégrait l'article 78, qui interdisait de faire preuve d'inconduite en rapport avec une grève et de retenir les services d'un briseur de grève professionnel ou d'agir à ce titre. À ce jour, la Commission n'a jamais eu l'occasion de procéder à l'interprétation ou à l'application de l'article 78.

Des modifications apportées à la Loi en 1984 habilitaient explicitement la Commission à rendre une décision à l'égard d'une grève illicite ou des menaces de grève illicite, et donnaient un moyen de recours à la partie touchée par une grève illicite, soit les procédures accélérées prévues aux articles 100 et 144, de préférence au processus plus lourd décrit à l'article 96. De plus, la Loi permettait à la Commission de réagir promptement aux conventions ou aux

ententes illicites dans le secteur ICI de l'industrie de la construction. Elle définissait également le groupe d'employés habiles à voter lors d'un scrutin de grève, de lock-out et de ratification dans ce secteur, de même qu'une procédure pour le dépôt auprès du ministre du Travail des plaintes relatives à l'admissibilité au scrutin des électeurs.

En mai 1986, la Loi intégrait des dispositions sur l'arbitrage d'une première convention. Lorsque les négociations avaient échoué, l'une ou l'autre partie pouvait désormais demander à la Commission d'ordonner le règlement par voie d'arbitrage d'une première convention collective. Dans des délais strictement définis, la Commission devait déterminer si le processus de négociation collective avait effectivement échoué, pour un certain nombre de raisons énumérées. Lorsqu'une directive était rendue, les parties pouvaient demander à la Commission d'arbitrer le règlement.

En décembre 1986, la *Loi sur les relations de travail* a été harmonisée avec le *Code des droits de la personne* de 1981 et la *Charte canadienne des droits et libertés.* Les dispositions qui interdisaient à la Commission d'accréditer un syndicat faisant preuve de discrimination et qui jugeaient qu'une convention faisant preuve de discrimination n'était pas une convention collective étaient modifiées de façon à englober tout motif de discrimination interdit par ces deux lois.

En 1990, il y a eu hausse du montant des amendes imposées en vertu de la *Loi sur les relations de travail* : l'infraction à la Loi par un particulier donnait désormais lieu à une amende de 2 000 $, soit une augmentation du double; le montant de l'amende imposée à une entreprise ou à un syndicat était porté à 25 000 $.

En décembre 1991, des modifications à la Loi prolongeaient la durée des conventions provinciales du secteur ICI de l'industrie de la construction, qui passait de deux à trois ans, interdisaient le dépouillement des bulletins de vote lors de scrutins de ratification des conventions provinciales avant la fin du scrutin dans l'entier de la province et prévoyaient l'établissement d'un organisme qui aurait pour mandat de faciliter la négociation collective et de prêter son aide au secteur d'autres manières.

Le 1er janvier 1993, d'autres modifications apportées à la Loi étendaient sa portée aux employés de maison et à certaines catégories de professionnels, et permettaient aux gardiens de sécurité d'adhérer au syndicat de leur choix. Elles prévoyaient également la prise de règlements ayant pour effet d'appliquer la Loi aux travailleurs agricoles.

De plus, on accordait aux employés et aux représentants syndicaux le droit de participer à l'organisation du piquetage et aux activités connexes dans le périmètre d'une propriété privée normalement ouverte au public (telle qu'une galerie marchande), dans certaines circonstances précises. On instituait un processus accéléré d'audience d'une plainte lorsqu'une personne était illégalement congédiée ou qu'elle faisait l'objet de mesures disciplinaires au cours d'une campagne d'organisation.

La Loi modifiait le processus d'accréditation conférant aux syndicats le droit de négocier. On éliminait la condition des frais d'adhésion. La proportion d'appui au syndicat qui

était nécessaire pour la tenue d'un scrutin de représentation (visant à déterminer si le syndicat devait être accrédité pour représenter les employés) était abaissée de 45 à 40 pour cent des employés compris dans l'unité de négociation. Autre modification, la condition d'accréditation d'un syndicat lorsqu'un employeur a contrevenu à la Loi de façon à compromettre la probabilité que les employés expriment leur position réelle touchant leur représentation par le syndicat : on abolissait la condition voulant que le syndicat doive se rallier l'appui d'un nombre suffisant de membres pour négocier collectivement.

La Commission recevait le pouvoir d'amalgamer deux ou plusieurs unités de négociation mettant en cause le même employeur et le même syndicat. On estimait que l'unité de négociation composée d'employés à temps plein et à temps partiel était une unité appropriée.

La Commission conservait le pouvoir d'ordonner le règlement d'une première convention par voie d'arbitrage dans les mêmes conditions qu'avant l'entrée en vigueur des modifications, mais elle n'était plus habilitée à fixer elle-même les modalités de la première convention. Les parties pouvaient demander au ministre que le règlement de leur première convention se fasse par arbitrage. On avait d'office accès à l'arbitrage 30 jours après la date où il devenait légal de déclarer une grève ou un lock-out.

Ces modifications empêchaient un employeur de recourir aux services de diverses catégories de travailleurs suppléants pour accomplir le travail des employés compris dans une unité de négociation qui était en grève ou dans une situation de lock-out avec l'appui de 60 pour cent des employés qui avaient voté lors d'un scrutin secret. Des dispositions prévoyaient l'exécution de certains types de travaux essentiels. Pendant une grève ou un lock-out, les employés pouvaient continuer à toucher des prestations d'emploi si le syndicat offrait de verser les sommes nécessaires. On définissait un protocole de retour au travail des employés après une grève ou un lock-out.

Les employés bénéficiaient de la protection d'une clause dite du «motif valable» dans l'éventualité d'un congédiement ou de mesures disciplinaires après l'accréditation du syndicat, pendant la durée d'une convention collective et après l'expiration de la convention jusqu'à la signature de la nouvelle.

Les modifications élargissaient la portée des droits du successeur, de façon à englober la vente d'une entreprise antérieurement assujettie à la législation fédérale du travail de même que la cession du travail dans le secteur des contrats de services des immeubles (p. ex. nettoyage, alimentation et sécurité). La portée des dispositions relatives aux droits du successeur, qui permettaient auparavant de conserver le droit de négocier et les conventions collectives lors de la vente d'une entreprise, étaient étendue de façon à obliger le nouvel employeur à respecter toutes les autres procédures en matière de relations de travail et tous les avis de négociation collective.

Les modifications dotaient la Commission des relations de travail de l'Ontario de pouvoirs supplémentaires quant à la procédure, notamment le pouvoir de rendre des ordonnances provisoires, et d'un nouveau pouvoir de redressement lui permettant de fixer les modalités de la convention collective lors d'un manquement à l'obligation de négocier de bonne foi. En outre,

les modifications instauraient un nouveau processus pour la résolution des conflits de juridiction entre syndicats.

En janvier 1994, la Loi était modifiée de façon à accroître la participation des syndicats locaux à la négociation collective, grâce à des dispositions visant le partage du droit de négocier entre le syndicat principal et les syndicats locaux. La Loi prévoyait également la nomination par les syndicats locaux des administrateurs du régime de prestations aux employés et, à moins d'un motif valable, interdisait au syndicat principal d'empiéter sur la juridiction d'un syndicat local, de faire obstacle à son autonomie et d'imposer des sanctions à l'un de ses représentants ou à l'un de ses membres.

En février 1994, la Commission obtenait compétence sur la négociation collective dans la fonction publique lors de la promulgation de la *Loi de 1993 sur la négociation collective des employés de la Couronne*. La LNCEC conférait aux employés de la Couronne le droit de grève, et formulait des dispositions visant à assurer le maintien des services essentiels pendant une grève ou un lock-out. La *Loi sur la fonction publique* était modifiée de façon à encadrer l'action politique des employés de la Couronne et dotait la Commission de la compétence voulue pour entendre certaines plaintes d'employés ayant subi des sanctions pour avoir participé à des activités politiques licites.

En juin 1994, on inaugurait la négociation collective dans les industries de l'agriculture et de l'horticulture, mais cette disposition devait être abrogée l'année suivante.

En novembre 1995, la *Loi de 1995 modifiant des lois en ce qui concerne les relations de travail et l'emploi* («projet de loi 7») abrogeait la *Loi sur les relations de travail* et promulguait la *Loi de 1995 sur les relations de travail*, infirmant ainsi bon nombre des modifications récentes. Ainsi, les unités de négociation qui avaient été amalgamées étaient désormais automatiquement redivisées, à moins d'une entente contraire de l'employeur et du syndicat. Le droit de négocier et les conventions collectives visant les professionnels auxquels avait été étendue la portée de la Loi étaient révoqués. Les gardiens de sécurité n'avaient plus qu'un accès limité aux unités de négociation multi-profession d'un lieu de travail.

Le processus d'accréditation a subi des changements importants. Le régime d'accréditation fondé sur les cartes a été éliminé et remplacé par une formule fondée sur le scrutin. La Commission doit tenir un scrutin de représentation lors des requêtes en accréditation si au moins 40 pour cent des employés compris dans l'unité de négociation proposée semblent être membres du syndicat requérant, et le scrutin doit avoir lieu dans les cinq jours suivant la requête, sauf directive contraire de la Commission. Les modifications privent d'office, pendant une année, le syndicat débouté lors d'un scrutin d'accréditation ou ayant retiré sa requête après la tenue du scrutin du droit de présenter une nouvelle requête concernant les employés en cause dans la première. Cette sanction est discrétionnaire si le syndicat retire sa requête avant la tenue du scrutin. La Commission peut maintenant refuser d'accréditer un syndicat s'il a contrevenu à la Loi, s'il résulte de la contravention qu'un scrutin de représentation ne refléterait vraisemblablement pas les vrais désirs des employés devant être représentés par le syndicat et si aucun autre recours ne suffirait à contrer les effets de la contravention.

Les modifications ont abaissé le niveau d'appui nécessaire pour l'emporter lors d'un scrutin relatif à une requête en révocation, niveau qui est passé de 45 à 40 pour cent des employés compris dans l'unité de négociation. La condition exigeant que la preuve à l'appui d'une requête en révocation soit présentée volontairement est éliminée, mais la Commission peut rejeter une requête si l'employeur ou une personne qui agit pour son compte est à l'origine de la requête ou a eu recours à la menace, à la contrainte ou à l'intimidation relativement à la requête.

La Loi stipule désormais qu'une convention collective n'entre en vigueur qu'une fois ratifiée par un scrutin mené auprès des employés compris dans l'unité de négociation (à moins que la convention n'ait été conclue par voie d'arbitrage, qu'elle soit le résultat d'un scrutin sur les dernières offres ou qu'elle mette en cause des employés de l'industrie de la construction). De même, sauf dans l'industrie de la construction, une grève n'est pas licite à moins qu'un scrutin n'ait été tenu auprès des employés et qu'une majorité des électeurs ne l'appuient.

Les modifications ont également établi un nouveau processus d'arbitrage pour les plaintes relatives à l'obligation du syndicat d'être impartial dans son rôle de représentant et dans le choix des employés pour un emploi.

À l'automne 1996, le ministère du Travail faisait passer le Bureau de l'arbitrage des griefs sous la régie de la Commission des relations de travail de l'Ontario. Ce transfert de compétence signifiait que l'administration des appels en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi* et de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* allait relever de la Commission; des vice-présidents ont donc dûment été nommés à la Commission en vue d'entendre ces appels et de rendre les décisions correspondantes.

En octobre 1997, l'Assemblée législative adoptait la *Loi de 1997 sur le règlement des différends dans le secteur public*, la *Loi de 1997 sur les relations de travail liées à la transition dans le secteur public* («projet de loi 136») et la *Loi de 1997 sur l'amélioration de la qualité de l'éducation* («projet de loi 160»). Le projet de loi 136 établissait, pour les droits du successeur, un régime distinct visant des affaires soulevées par la restructuration et les fusions survenues dans le secteur parapublic. La Loi donne à la Commission le pouvoir de déterminer de nouvelles configurations d'unités de négociation, de nommer de nouveaux agents négociateurs et de traiter d'autres questions liées à la négociation collective qui peuvent découler de la fusion d'organismes municipaux, des modifications apportées aux conseils scolaires et de la restructuration des hôpitaux. Le projet de loi 160 abrogeait la *Loi sur la négociation collective entre conseils scolaires et enseignants*, qu'il remplaçait par la négociation collective au sens de la *Loi de 1995 sur les relations de travail* (moyennant certaines modifications spécifiques).

En juin 1998, la *Loi de 1998 sur le développement économique et sur la démocratie en milieu de travail* («projet de loi 31») apportait un supplément de modifications à la *Loi de 1995 sur les relations de travail*. L'employeur peut désormais contester le caractère approprié de l'unité de négociation et l'estimation faite par le syndicat du nombre de particuliers compris dans une unité de négociation proposée. La Loi soustrait à la compétence de la Commission l'accréditation d'un syndicat malgré le résultat négatif d'un scrutin de représentation. Par ailleurs, la Loi apporte un appui législatif à la fusion administrative du Bureau de l'arbitrage des griefs avec la Commission des relations de travail de l'Ontario. Les

arbitres sont éliminés et la Commission a reçu pleins pouvoirs touchant la médiation et l'arbitrage des appels en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi* et de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail.*

IV PUBLICATIONS DE LA COMMISSION

La Commission des relations de travail de l'Ontario édite les publications suivantes :

Ontario Labour Relations Board Reports : publication bimestrielle de certaines décisions de la Commission, de statistiques et d'autres renseignements sur des instances ayant eu lieu devant la Commission.

Guide de la Loi de 1995 sur les relations de travail : brochure rédigée en langue simple et destinée à familiariser le profane avec les dispositions de la *Loi de 1995 sur les relations de travail* et les pratiques de la Commission. Cette publication est périodiquement révisée de manière à refléter une application actualisée de la Loi et les pratiques effectives de la Commission. Le Guide est disponible en français et en anglais.

En relief : publication mensuelle donnant le résumé de décisions marquantes rendues par la Commission. Cette publication diffuse également des avis de la Commission intéressant les milieux du travail de même que des renseignements sur les nouvelles nominations et d'autres événements d'actualité à la Commission.

Règles de procédure : répertoire exhaustif des règles de pratique de la Commission visant tous les types de requêtes déposées auprès de la Commission. Le répertoire comprend aussi des tableaux de référence commodes, qui résument les exigences et les délais de dépôt et de remise des documents.

Bulletins d'information : textes descriptifs de procédures qui renseignent sur les pratiques et procédures de la Commission en ce qui concerne tout un éventail de requêtes.

Brochure : la Commission a publié une brochure, sous le titre «Droits des employés, des employeurs et des syndicats».

Ces publications sont rédigées et mises à jour ou éditées par les Services juridiques.

On peut se procurer toutes les publications de la Commission en s'adressant à ses bureaux par téléphone, par correspondance ou en personne. On peut recevoir les *Ontario Labour Relations Board Reports* par le biais d'un abonnement annuel. Certains numéros des *Reports* sont en vente à la librairie du gouvernement de l'Ontario. Pour recevoir des bons de commande et se renseigner sur le tarif des abonnements, on s'adresse à la Commission.

V PERSONNEL ET BUDGET, 1999-2000

Au terme de l'exercice financier 1999-2000, la Commission avait à son service un total de 119 personnes. Il y a deux catégories d'employés à la Commission. Le président, le président suppléant, les vice-présidents et les membres de la Commission sont nommés par le lieutenant-gouverneur en conseil, tandis que les employés des secteurs administratif, régionaux, juridique et de soutien sont des membres de la fonction publique.

Le budget de la Commission des relations de travail de l'Ontario pour l'exercice financier 1999-2000 s'élevait au total à 12 millions de dollars.

VI VOLUME DE TRAVAIL, 1999-2000

Au cours de l'exercice financier 1999-2000, la Commission a reçu au total 3 961 requêtes et plaintes.

Se sont ajoutés aux dossiers reçus, 2 341 dossiers reportés de l'exercice précédent, ce qui a formé un volume de 6 302 dossiers pour 1999-2000. De ce nombre total, 3 466 dossiers, soit 55,0 pour 100, ont été terminés au cours de l'exercice; l'instance a été ajournée sine die* (sans date précise pour la suite), à la demande des parties, dans 729 autres et 2 107 demeuraient en suspens, à divers stades de traitement, le 31 mars 2000.

Le total des dossiers traités pendant l'exercice permet d'établir une charge moyenne de 350 dossiers pour les président, présidente suppléante et vice-présidents à plein temps de la Commission, et le total des dossiers terminés représente un rendement moyen de 192 dossiers.

Remarque : Les numéros d'articles et de paragraphes indiqués ci-dessous renvoient à la Loi de 1995 sur les relations de travail, L.O. 1995, ch.1, Annexe A (« projet de loi 7 »).

Activités des agents des relations de travail

En 1999-2000, un total de 2 382 dossiers des cinq grands types ont été affectés aux agents des relations de travail de la Commission, en vue d'aider les parties à régler leurs différends sans avoir recours à une instance formelle devant la Commission. Ces affectations comptaient pour 37,8 pour 100 de la charge totale de la Commission et comprenaient 690 requêtes en accréditation, 14 dossiers relatifs à la qualité d'employé en vertu de la Loi, 832 plaintes d'infraction présumée à la Loi, 785 griefs aux termes de conventions collectives dans l'industrie de la construction et 57 plaintes en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail.* (Tableau 3)

Les agents des relations de travail ont mené à terme 1 308 des dossiers et obtenu un règlement dans 1 163 d'entre eux, soit 88,9 pour 100. Ils ont renvoyé 145 dossiers à la Commission pour décision; l'instance a été ajournée sine die dans 380 des cas et, le 31 mars 2000, on s'efforçait toujours de parvenir à un règlement dans les 694 autres dossiers.

*** La Commission considère comme étant terminés les dossiers ajournés sine die, bien qu'ils demeurent inscrits au registre pendant un an.**

Scrutins de représentation

En 1999-2000, les directeurs de scrutin de la Commission ont mené au total 705 scrutins de représentation auprès d'employés compris dans une ou plusieurs unités de négociation. Des 705 scrutins tenus, 641 mettaient en jeu une requête en accréditation et 64 une requête en révocation d'un droit de négocier existant. (Tableau 5)

Parmi les scrutins visant l'accréditation, le bulletin de vote portait le nom d'un seul syndicat dans 630 des cas et de deux syndicats dans les 11 autres cas.

Un total de 39 931 employés étaient admissibles au scrutin lors des 705 élections qui ont été tenues et 32 914 d'entre eux, soit 82,4 pour 100, ont voté. Parmi ceux qui ont participé, 48,4 pour 100 ont voté en faveur d'une représentation syndicale. Lors des 630 élections relatives à une requête en accréditation mettant en cause un syndicat unique, 82,1 pour 100 des électeurs admissibles ont voté et 48,4 pour 100 des participants se sont exprimés en faveur d'une représentation syndicale.

Lors des 64 scrutins relatifs à une requête en révocation du droit de négocier, 84,8 pour 100 des électeurs admissibles ont voté et seuls 32,7 pour 100 d'entre eux se sont exprimés en faveur des syndicats en place.

Scrutins sur les dernières offres

Outre les scrutins ordonnés dans le cadre de ses dossiers, le greffier de la Commission, à la demande du ministre, a tenu des scrutins auprès des employés sur les dernières offres de l'employeur pour régler un différend tenant à une convention collective en vertu du paragraphe 42 (1) de la Loi. La Commission n'est pas responsable de l'exécution des scrutins visés par cette disposition, mais le greffier et le personnel des Services régionaux de la Commission assurent couramment la tenue de ces scrutins en raison de leur expérience en la matière aux termes de la Loi.

Des 31 demandes sur lesquelles la Commission a statué au cours de l'exercice, trois dossiers ont été admis, quatre réglés et 12 rejetés, tandis que les 12 autres demeuraient en suspens le 31 mars 2000.

À l'issue des trois scrutins tenus, les employés ont accepté les offres de l'employeur dans la proportion de 138 votes pour et 91 contre.

Délai de traitement – selon les principaux types de dossiers

Le tableau 7 réunit des statistiques sur le temps qui a été nécessaire à la Commission pour traiter les 3 466 dossiers terminés en 1999-2000. Les données ont été réparties de façon distincte pour les trois grands types de dossiers traités par la Commission – requêtes en accréditation, plaintes d'infraction à la Loi et renvois de griefs liés à une convention collective dans l'industrie de la construction – et pour l'ensemble des autres catégories.

Il a fallu un délai médian de 79 jours pour traiter, du dépôt à la clôture, les 3 466 dossiers menés à terme en 1999-2000, en comparaison de 75 jours en 1998-1999; le délai médian de traitement des 567 requêtes en accréditation a été de 26 jours, en regard de 27 jours en 1998-1999; les 784 plaintes d'infraction à la Loi ont exigé 104 jours, en comparaison de 80 jours en 1998-1999; enfin, les 491 renvois de griefs dans l'industrie de la construction ont demandé 20 jours, tout comme en 1998-1999. Le délai médian pour l'ensemble des autres dossiers, soit 1 624, est passé à 141 jours en regard de 155 en 1998-1999.

Un pourcentage de 51,3 de tous les dossiers ont été terminés en 84 jours (3 mois) ou moins, en comparaison de 82,4 pour 100 des requêtes en accréditation, de 44,0 pour 100 des plaintes d'infraction à la Loi, de 77,8 pour 100 des renvois de griefs dans l'industrie de la construction et de 36,0 pour 100 du total de tous les autres types de dossiers. Le nombre de dossiers menés à terme en plus de 168 jours (6 mois) est passé à 1 175 de 1 058 qu'il était en 1998-1999. (Tableau 7)

Accréditation d'agents négociateurs

En 1999-2000, la Commission a reçu 700 requêtes en accréditation de syndicats à titre d'agents négociateurs des employés, soit une augmentation de 1,2 pour 100 en regard de 1998-1999. (Tableau 1)

Dix syndicats, chacun ayant présenté plus de 25 requêtes, ont été à l'origine de 70,0 pour 100 du total des dépôts : Travailleurs canadiens de l'automobile (127 dossiers), Journaliers (55 dossiers), Teamsters (51 dossiers), Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) (43 dossiers), Charpentiers et menuisiers (43 dossiers), Travailleurs de l'alimentation et du commerce (40 dossiers), Travailleurs des services - International (39 dossiers), Métallurgistes unis (33 dossiers), Employés de la fonction publique de l'Ontario (30 dossiers) et Ouvriers en électricité (FIOE) (29 dossiers). Par contraste, 12 syndicats ont déposé moins de cinq requêtes chacun. Ces syndicats réunis ont été à l'origine de 2,7 pour 100 du total des requêtes en accréditation déposées. (Tableau 8)

Le tableau 9 donne la répartition selon l'industrie des requêtes en accréditation reçues et terminées pendant l'exercice. Les industries de secteurs autres que la fabrication ont été à l'origine de 83,3 pour 100 des requêtes reçues, fortement concentrées dans le secteur de la construction (149 dossiers) et dans celui de la santé et des services sociaux (149 dossiers). Ces deux groupes ont émis 51,1 pour 100 du total des requêtes provenant d'industries autres que la fabrication. Les 117 requêtes mettant en cause des établissements des industries manufacturières représentent 16,7 pour 100 des nouvelles requêtes.

Outre les 700 requêtes reçues, 180 avaient été reportées de l'exercice précédent, pour un volume global de travail en accréditation de 880 dossiers en 1999-2000. Du nombre total de dossiers, 567 ont été terminés, l'instance a été ajournée sine die dans 39 autres et les 274 derniers demeuraient en suspens le 31 mars 2000. Touchant les 567 dossiers terminés, l'accréditation a été accordée dans 313 des cas, 195 dossiers ont été rejetés et 59 autres réglés ou retirés. Les dossiers d'accréditation comptaient pour 55,2 pour 100 du total des dossiers terminés. (Tableau 1)

En ce qui concerne les 508 requêtes soit admises soit rejetées, les décisions finales dans un certain nombre de dossiers se fondaient sur les résultats de scrutins de représentation. Lors des 512 scrutins tenus, le bulletin de vote portait le nom d'un seul syndicat dans 496 dossiers et de deux syndicats dans 16 autres. Les requérants ont eu gain de cause lors de 318 des scrutins et ont connu un rejet lors des 194 autres. (Tableau 6)

Au total, 32 597 employés étaient admissibles au scrutin lors des 512 élections; de ce nombre 26 356, soit 80,8 pour 100, ont voté. Lors des 318 scrutins qui ont abouti à l'accréditation, 16 102, soit 77,0 pour 100, des 20 897 employés admissibles ont voté; de ce nombre, 9 879, soit 61,3 pour 100, se sont exprimés en faveur d'une représentation syndicale. Lors des 194 élections qui ont abouti au rejet, 10 254 employés ont participé; de ce nombre, 3 013, soit 29,4 pour 100, se sont exprimés en faveur d'une représentation syndicale.

Taille et composition des unités de négociation

La petite unité était toujours le prototype de la démarche syndicale dans le cadre du processus d'accréditation en 1999-2000. La taille moyenne des 315 unités de négociation en cause dans les 313 requêtes ayant obtenu l'accréditation était de 63 employés, en comparaison de 66 employés en 1998-1999. Les 57 unités en cause dans les accréditations en construction comptaient en moyenne 7 employés, et les 258 unités en cause dans les accréditations autres qu'en construction comptaient en moyenne 75 employés. Un pourcentage de 69,6 du total des requêtes en accréditation proposaient des unités de moins de 40 employés, et 35,1 pour 100 d'entre elles, des unités de moins de dix employés. Le nombre total des employés visés par les requêtes en accréditation admises a décru, passant à 19 763 en regard de 27 299 en 1998-1999. (Tableau 10)

Du nombre des employés visés par les requêtes en accréditation admises, 3 671, soit 18,6 pour 100, faisaient partie d'unités de négociation composées d'employés à temps plein ou d'unités excluant les employés qui travaillaient 24 heures ou moins par semaine. Les unités composées d'employés qui travaillaient 24 heures ou moins par semaine comptaient 281 employés. Les employés à temps plein et à temps partiel formaient des unités s'élevant à 15 811 employés, y compris des unités qui n'excluaient pas nommément les employés qui travaillaient 24 heures ou moins par semaine. (Tableaux 12 et 13)

Un pourcentage de 68,1 des employés, soit 13 469, occupaient des postes dans les secteurs de la production et connexes; 1 001 étaient titulaires d'emplois de bureau et de services techniques – surtout en éducation et services connexes. Les employés professionnels, principalement dans le secteur santé et services sociaux, étaient au nombre de 499, et 4 788 faisaient partie d'unités comprenant des employés de deux ou plusieurs classifications. (Tableaux 14 et 15)

Délai de traitement – accréditation obtenue

Un délai médian de 27 jours civils a été nécessaire au traitement, de la réception à la clôture, des 313 requêtes en accréditation admises. Touchant l'accréditation dans des secteurs

autres que la construction, le délai médian a été de 26 jours pour 256 dossiers; dans le secteur de la construction, le délai médian a été de 34 jours pour 57 dossiers. (Tableau 11)

Un pourcentage de 86,3 des 313 requêtes en accréditation admises ont été menées à terme en 84 jours (trois mois) ou moins, 82,4 pour 100 de ces requêtes ont demandé 56 jours (deux mois) ou moins, 56,2 pour 100 ont exigé 28 jours (un mois) ou moins et 34,2 pour 100 ont été traitées en 21 jours (trois semaines) ou moins. Le traitement a exigé plus de 168 jours (six mois) pour 28 dossiers,en comparaison de 35 en 1998-1999. (Tableau 11)

Révocation du droit de négocier

En 1999-2000, la Commission a reçu 114 requêtes en vertu des articles 63, 65, 66, 67 et 132 de la Loi, en vue de la révocation du droit de négocier d'un syndicat. En outre, 66 dossiers avaient été reportées de l'exercice 1998-1999.

Un total de 180 dossiers ayant été traités, le droit de négocier a été révoqué dans 55 d'entre eux, 46 dossiers ont été rejetés, 16 réglés, l'instance a été ajournée sine die dans huit autres et les 55 derniers demeuraient en suspens le 31 mars 2000.

Soixante (60) scrutins de représentation ont été tenus à l'égard de 101 dossiers, qui ont été soit admis, soit rejetés. Lors des 60 élections tenues, un total de 2 798 employés étaient admissibles au scrutin, et 2 116 d'entre eux, soit 75,6 pour 100, ont voté. Parmi ceux qui ont voté, 187 se sont exprimés en faveur de la représentation syndicale existante et 395 ont voté contre. (Tableau 6)

Déclaration sur le syndicat qui succède

En 1999-2000, la Commission a traité 163 requêtes sollicitant une déclaration en vertu de l'article 68 de la Loi concernant le droit de négocier d'un syndicat qui succède à un autre en raison d'une fusion ou d'un transfert de compétence. Des déclarations affirmatives ont été émises par la Commission dans 115 dossiers, un a été réglé, deux rejetés et six autres retirés, tandis que les 39 derniers demeuraient en suspens le 31 mars 2000.

Déclaration sur l'employeur qui succède ou sur un employeur commun

En 1999-2000, la Commission a traité 377 requêtes relatives à une déclaration en vertu de l'article 69 de la Loi sur le droit de négocier des syndicats chez un employeur qui succède à un autre en raison d'une vente d'entreprise ou à une déclaration en vertu du paragraphe 1 (4), visant à considérer deux entreprises comme un seul employeur. Les deux types de demandes sont souvent faites au moyen d'une requête unique.

Des déclarations affirmatives ont été émises par la Commission à l'égard de 29 dossiers, 99 ont été réglés et 15 rejetés; l'instance a été ajournée sine die dans 34 cas et les 200 derniers demeuraient en suspens le 31 mars 2000.

Déclaration ou décision – grève illicite

En 1999-2000, la Commission a traité 26 requêtes de déclaration en vertu de l'article 100 touchant une grève présumée illicite par des employés de secteurs autres que la construction. Neuf dossiers ont été réglés, deux admis, un rejeté, deux clos et deux autres retirés; l'instance a été ajournée sine die dans quatre cas et les six derniers demeuraient en suspens le 31 mars 2000.

Deux des requêtes traitées sollicitaient une décision en vertu de l'article 100 touchant une grève présumée illicite par des employés de secteurs autres que la construction. Le premier a été réglé et l'instance a été ajournée sine die dans l'autre.

La Commission a statué sur 16 requêtes sollicitant une décision en vertu de l'article 144 de la Loi, relativement à une grève présumée illicite par des travailleurs de la construction – 12 de ces requêtes étaient nouvelles, et quatre avaient été reportées de l'exercice 1998-1999. De ce nombre, cinq dossiers ont été réglés, un a été admis et un autre retiré; l'instance a été ajournée sine die dans six dossiers et les trois derniers demeuraient en suspens le 31 mars 2000.

Déclaration ou décision – lock-out illicite

Une requête de déclaration en vertu de l'article 101 de la Loi touchant un lock-out présumé illicite par des employeurs de l'industrie de la construction a été traitée en 1999-2000; l'instance a été ajournée sine die.

Il y a eu traitement de huit requêtes sollicitant une décision en vertu de l'article 101 de la Loi touchant un lock-out présumé illicite par des employeurs de secteurs autres que la construction. Cinq dossiers ont été réglés, un a été rejeté, l'instance a été ajournée sine die dans un autre et le dernier demeurait en suspens le 31 mars 2000.

Deux requêtes sollicitaient une déclaration en vertu de l'article 144 de la Loi touchant un lock-out présumé illicite dans l'industrie de la construction. Le premier dossier a été rejeté et l'autre clos.

Autorisation d'introduire une poursuite

En 1999-2000, la Commission a statué sur huit requêtes qui sollicitaient, en vertu de l'article 109 de la Loi, l'autorisation d'introduire une poursuite contre un syndicat ou un employeur en raison d'une prétendue infraction à la présente Loi.

Des huit requêtes traitées, quatre ont été réglées, une a été ajournée sine die et les trois autres demeuraient en suspens le 31 mars 2000.

Plaintes d'infraction à la Loi

Des plaintes de prétendues infractions à la Loi peuvent être déposées auprès de la Commission en vertu de l'article 96 de la Loi. Lors du traitement de ces dossiers, la Commission préconise le règlement à l'amiable entre les parties, avec l'aide d'un agent des relations de travail.

En 1999-2000, la Commission a reçu 901 plaintes en vertu de cet article. Les plaintes à l'égard des employeurs invoquaient principalement le congédiement illicite et le recours à des mesures discriminatoires contre certains employés en raison d'activités syndicales en contravention des articles 70 et 72 de la Loi, des modifications illicites au niveau du salaire et des conditions de travail en contravention de l'article 86 et le défaut de négocier de bonne foi en vertu de l'article 17. Ces accusations ont été portées principalement en rapport avec des requêtes en accréditation. Le principal chef d'accusation à l'endroit des syndicats était le défaut prétendu de représenter les employés de façon impartiale dans le cadre de griefs contre leur employeur.

Outre les plaintes reçues, 652 dossiers avaient été reportées de l'exercice 1998-1999. Des 1 553 dossiers traités, 784 ont été terminés, l'instance a été ajournée sine die dans 165 cas et les 604 autres demeuraient en suspens le 31 mars 2000.

Sur un total de 784 dossiers terminés, 483 d'entre eux, soit 61,6 pour 100, ont donné lieu à un règlement à l'amiable et à un retrait de la plainte, grâce à l'intervention des agents des relations de travail (tableau 4). Des ordonnances correctives ont été rendues par la Commission dans 20 dossiers, 275 ont été rejetés, cinq retirés et un autre clos. (Tableau 1)

Griefs dans l'industrie de la construction

Les griefs motivés par une prétendue infraction aux dispositions d'une convention collective dans l'industrie de la construction peuvent être soumis à la Commission, qui rend une décision aux termes de l'article 133 de la Loi. Comme dans le cas des plaintes d'infraction à la Loi, la Commission préconise le règlement à l'amiable entre les parties, avec l'aide d'un agent des relations de travail.

En 1999-2000, la Commission a reçu 782 dossiers en vertu de cet article, soit une diminution de 26,1 pour 100 en regard de l'exercice précédent. Les principaux points soulevés par ces griefs étaient le manquement présumé des employeurs à verser les contributions requises au chapitre de la santé et des avantages sociaux, de la caisse de retraite et des vacances, le défaut de retenir à la source les cotisations syndicales et la prétendue infraction aux dispositions prévues à la convention collective quant à la sous-traitance et à l'embauchage.

Outre les dossiers reçus, 254 dossiers avaient été reportés de l'exercice 1998-1999. Sur un total de 1 036 dossiers traités, 491 ont été menées à terme; la Commission a admis 111 d'entre eux, 12 ont été rejetés, deux retirés et un autre clos; l'instance a été ajournée sine die dans 351 cas et les 194 derniers demeuraient en suspens le 31 mars 2000.

Dans 365 des 491 dossiers terminés, soit 74,3 pour 100, il y a eu règlement à l'amiable et retrait du grief, grâce à l'intervention des agents des relations de travail. (Tableau 4)

REQUÊTES ET PLAINTES DIVERSES

Convictions religieuses – Dérogation aux dispositions de la convention collective sur la sécurité syndicale

La Commission a traité huit requêtes qui, en vertu de l'article 52 de la Loi, visaient à faire exempter certains employés de l'observance des dispositions de la convention collective sur la sécurité syndicale en raison de leurs convictions religieuses. Trois dossiers ont été réglés, un autre a été admis, l'instance a été ajournée sine die dans deux cas et les deux derniers demeuraient en suspens le 31 mars 2000.

Expiration prématurée d'une convention collective

Dix (10) requêtes relatives à l'expiration prématurée d'une convention collective ont été traitées en vertu du paragraphe 58 (3) de la Loi. L'autorisation a été accordée dans huit des cas, un dossier a été retiré et le dernier demeurait en suspens le 31 mars 2000.

État financier du syndicat

Dix-sept (17) plaintes, traitées en vertu de l'article 92 de la Loi, invoquaient le manquement du syndicat à son obligation de fournir à ses membres une copie de son état financier vérifié. Cinq plaintes ont été réglées, et les 12 autres demeuraient en suspens le 31 mars 2000.

Conflit de juridiction

Cinquante-quatre (54) plaintes, traitées en vertu de l'article 99 de la Loi, mettaient en cause la juridiction du syndicat quant à l'affectation du travail. Il y a eu affectation du travail en cause par la Commission dans neuf dossiers, un a été réglé, un rejeté, deux retirés et un autre clos; l'instance a été ajournée sine die dans sept des cas, tandis que les 33 derniers demeuraient en suspens le 31 mars 2000.

Détermination de la qualité d'employé

La Commission a statué, en vertu du paragraphe 114 (2) de la Loi, sur 41 requêtes sollicitant une décision quant à la classification d'une personne en tant qu'employé au sens de la Loi. Quatorze (14) dossiers ont été réglés par les parties au cours de discussions avec des agents des relations de travail. Un dossier a été retiré, un autre clos et l'instance a été ajournée sine die dans quatre cas, tandis que les 21 derniers demeuraient en suspens le 31 mars 2000.

Renvoi par le ministre du Travail

En 1999-2000, la Commission a statué sur dix dossiers qui lui avaient été renvoyés par le ministre en vertu de l'article 115 de la Loi, relativement à des opinions ou questions ayant trait au pouvoir du ministre de désigner un conciliateur aux termes de l'article 18 ou un arbitre aux termes de l'article 48 ou 49 de ladite Loi. Deux dossiers ont été admis, un a été rejeté et deux autres retirés; l'instance a été ajournés sine die dans un cas et les quatre derniers demeuraient en suspens le 31 mars 2000.

La Commission a également statué sur neuf dossiers renvoyés par le ministre en vertu du paragraphe 3 (2) de la *Loi sur l'arbitrage des conflits de travail dans les hôpitaux.* Deux dossiers ont été admis, un a été rejeté et trois autres réglés; l'instance a été ajournée sine die dans un des cas, tandis que les deux derniers demeuraient en suspens le 31 mars 2000.

Déclaration de mise en tutelle

Au cours de l'exercice, sept déclarations signalant la mise en tutelle d'un syndicat local ont été déposées auprès de la Commission.

Arbitrage de la première convention

En 1999-2000, la Commission a traité 21 requêtes lui demandant de confier à l'arbitrage le règlement d'une première convention collective. Une ordonnance a été rendue dans deux dossiers, sept ont été réglés et un a été clos; l'instance a été ajournée sine die dans quatre cas et les sept autres demeuraient en suspens le 31 mars 2000.

Détermination du secteur dans l'industrie de la construction

La Commission a statué, en vertu de l'article 166, sur quatre requêtes lui demandant de déterminer si certains travaux de construction relevaient ou non du secteur industriel, commercial et institutionnel. Un dossier a été admis, un rejeté, l'instance a été ajournée sine die dans un autre et le dernier demeurait en suspens le 31 mars 2000.

Loi sur la santé et la sécurité au travail

En 1999-2000, la Commission a reçu 59 plaintes en vertu de l'article 50 de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail,* alléguant le congédiement ou la prise de mesures disciplinaires illicites parce que le travailleur avait agi conformément à la Loi. Quarante-quatre (44) dossiers avaient été reportés de l'exercice 1998-1999.

Du total des 103 dossiers traités, 55 ont été menés à terme. Parmi ces derniers, 40 ont été réglés par les parties au cours de discussions avec des agents des relations de travail (tableau 4). Deux dossiers ont été admis, 12 rejetés et un autre retiré; l'instance a été ajournée sine die dans six cas et les 42 derniers demeuraient en suspens le 31 mars 2000.

Loi sur la négociation collective dans les collèges

En 1999-2000, la Commission a reçu deux plaintes en vertu de l'article 77 de la *Loi sur la négociation collective dans les collèges.* La première a été admise et l'autre demeurait en suspens le 31 mars 2000.

La Commission a statué, en vertu de l'article 82 de la Loi, sur deux requêtes sollicitant une décision quant à la classification d'une personne en tant qu'employé au sens de la Loi. Les deux dossiers demeuraient en suspens le 31 mars 2000.

Le tableau 1 présente des statistiques sur les dossiers déposés en vertu de la *Loi sur la négociation collective dans les collèges* et sur lesquels la Commission a statué.

Appels en vertu de la Loi sur les normes d'emploi

La *Loi sur les normes d'emploi* vise le respect des droits des travailleurs dans les lieux de travail, à l'égard notamment du salaire minimum, des heures de travail, du temps supplémentaire, des congés et jours fériés payés et des questions relatives au licenciement et à l'indemnité de cessation d'emploi.

En 1999-2000, la Commission a statué sur 1 232 appels. Parmi les 780 dossiers terminés, 59 ont été admis, 240 rejetés, 432 réglés, 46 clos et trois retirés. L'instance a été ajournée sine die dans 35 cas et 417 autres demeuraient en suspens le 31 mars 2000. (Tableau 1)

Appels en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité au travail

La *Loi sur la santé et la sécurité au travail* et ses règlements visent à assurer la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans les lieux de travail. Des inspecteurs de la santé et de la sécurité au travail font enquête sur les infractions à la Loi; les ordonnances ou décisions des inspecteurs peuvent donner lieu à des appels devant la Commission.

En 1999-2000, la Commission a statué sur 432 appels. Au nombre des 232 dossiers terminés, dix appels ont été admis, 31 rejetés, 158 réglés, 15 retirés et 18 autres clos. L'instance a été ajournée sine die dans 54 cas et les 146 derniers demeuraient en suspens le 31 mars 2000. (Tableau 1)

Requêtes en vertu de la Loi de 1997 sur les relations de travail liées à la transition dans le secteur public

La *Loi de 1997 sur les relations de travail liées à la transition dans le secteur public* a établi un régime distinct de succession aux qualités à l'égard des situations soulevées par la restructuration et les fusions dans le secteur parapublic. La Loi confère à la Commission le pouvoir de déterminer de nouvelles configurations d'unités de négociation, de désigner de nouveaux agents négociateurs et de statuer sur d'autres questions de négociation collective qui

sont afférentes à la fusion de municipalités, à la modification de conseils scolaires et à la restructuration d'hôpitaux.

En 1999-2000, la Commission a reçu 32 requêtes en vertu de la *Loi de 1997 sur les relations de travail liées à la transition dans le secteur public.* Trente (30) de ces requêtes avaient été reportées de l'exercice précédent.

Des scrutins de représentation ont été tenus afin de déterminer l'agent négociateur et l'unité appropriés dans 31 des 46 dossiers terminés. Au nombre des 62 dossiers traités, 22 ont été admis, 13 rejetés et 11 réglés; l'instance a été ajournée sine die dans trois cas et les 13 derniers demeuraient en suspens le 31 mars 2000.

VII ACTIVITÉS DES TRIBUNAUX, 1999-2000

Au cours de l'exercice financier 1999-2000, la Cour de justice de l'Ontario (Division générale) (Cour divisionnaire) a statué sur 14 requêtes en révision judiciaire. Neuf (9) de ces requêtes ont été rejetées, trois admises, une admise partiellement et une retirée. Dans trois des dossiers, ultérieurement rejeté, les demandes de suspension de la décision de la Commission ont également été rejetées; par la suite deux des dossiers ont été rejetés, et la troisième reste en suspens. Une motion en annulation d'une requète en révision judiciaire a été rejetée, par la suite le cas s'est reglé.

La Cour d'appel de l'Ontario a admis une motion en autorisation d'appel d'une décision de la Cour divisionnaire, a accordé l'autorisation dans trois dossiers et a rejeté deux autres motions en autorisation d'appel.

La Cour suprême du Canada a rejeté une motion en autorisation d'appel d'une décision de la Cour d'appel.

Dix-neuf requêtes en révision judiciaire ont été reçues au cours de l'exercice financier.

Le 31 mars 2000, 28 dossiers de la Commission des relations de travail demeuraient en suspens aux trois paliers de tribunal.

Toutes les décisions judiciaires portant sur des affaires qui mettent en cause la Commission des relations de travail de l'Ontario sont publiées dans le bimestriel *Reports* de la Commission.

VIII TABLEAUX STATISTIQUES, 1999-2000

Les statistiques suivantes reflètent les activités de la Commission des relations de travail de l'Ontario pendant l'exercice financier 1999-2000.

Tableau 1

Ensemble des requêtes et des plaintes reçues, terminées et en suspens
Exercice financier 1999-2000

Type de dossier	Nombre de dossiers			Dossiers terminés – Exercice financier 1999-2000							
	Total	En suspens le 1er avril 1999	Reçus Exercice 1999-2000	Total	Admis*	Rejetés	Clos	Retirés	Réglés	Sine die	En suspens le 31 mars 2000
Total	6302	2341	3961	3466	767	861	72	49	1717	729	2107
ACCRÉDITATION D'AGENTS NÉGOCIATEURS	880	180	700	567	313	195	0	8	51	39	274
DÉCLARATION DE LA RÉVOCATION DU DROIT DE NÉGOCIER	180	66	114	117	55	46	0	0	16	8	55
RÉVOCATION DE L'ACCRÉDITATION	7	2	5	0	0	0	0	0	0	0	7
DÉCLARATION SUR LE SYNDICAT QUI SUCCÈDE	163	6	157	124	115	2	0	6	1	0	39
DÉCLARATION SUR LA QUALITÉ D'EMPLOYEUR QUI SUCCÈDE OU D'EMPLOYEUR COMMUN	377	205	172	143	29	15	0	0	99	34	200
DÉCLARATION OU DÉCISION - GRÈVE ILLICITE	44	12	32	24	3	1	2	3	15	11	9
DÉCLARATION OU DÉCISION - LOCK-OUT ILLICITE	11	4	7	8	0	2	1	0	5	2	1
AUTORISATION D'INTRODUIRE UNE POURSUITE	8	4	4	4	0	0	0	0	4	1	3
INFRACTION À LA LOI	1553	652	901	784	20	275	1	5	483	165	604
DROIT D'ACCÈS	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
DÉROGATION AUX DISPOSITIONS D'UNE CONVENTION COLLECTIVE SUR LA SÉCURITÉ SYNDICALE	8	7	1	4	1	0	0	0	3	2	2
EXPIRATION PRÉMATURÉE D'UNE CONVENTION COLLECTIVE	10	0	10	9	8	0	0	1	0	0	1
ÉTAT FINANCIER DU SYNDICAT	17	9	8	5	0	0	0	0	5	0	12
CONFLIT DE JURIDICTION	54	25	29	14	9	1	1	2	1	7	33
RENVOI RELATIF À LA QUALITÉ D'EMPLOYÉ	41	24	17	16	0	0	1	1	14	4	21
RENVOI DU MINISTRE SUR LA DÉSIGNATION D'UN CONCILIATEUR OU D'UN ARBITRE	19	7	12	11	4	2	0	2	3	2	6
RENVOI DE GRIEF DANS L'INDUSTRIE DE CONSTRUCTION	1036	254	782	491	111	12	1	2	365	351	194
PLAINTE EN VERTU DE LA LOI SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL	103	44	59	55	2	12	0	1	40	6	42
LOI SUR LA PROTECTION DE L'ENVIRONMENT	3	0	3	0	0	0	0	0	0	0	3
PLAINTE EN VERTU DE LA LOI LIMITANT L'USAGE DU TABAC DANS LES LIEUX DE TRAVAIL	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
ORDRE DE RÈGLEMENT D'UNE PREMIÈRE CONVENTION COLLECTIVE PAR VOIE D'ARBITRAGE	21	8	13	10	2	0	1	0	7	4	7
DÉTERMINATION DU SECTEUR DES TRAVAUX DE CONSTRUCTION	4	2	2	2	1	1	0	0	0	1	1
SCRUTIN SUR LES DERNIÈRES OFFRES**	31	4	27	19	3	12	0	0	4	0	12
LOI SUR LA PREVENTION ET LA PROTECTION CONTRE L'INCENDIE	2	0	2	0	0	0	0	0	0	0	2
LOI SUR LES NORMES D'EMPLOI (APPEL)	1232	574	658	780	59	240	46	3	432	35	417
LOI SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL (APPEL)	432	220	212	232	10	31	18	15	158	54	146
REQUÊTE EN VERTU DE LA LOI SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL LIÉES À LA TRANSITION DANS LE SECTEUR PUBLIC	62	30	32	46	22	13	0	0	11	3	13
REQUÊTE LIÉE À UN ACCORD RELATIF À UN PROJET	2	1	1	1	0	1	0	0	0	0	1

* Comprend les dossiers où la demande a été admise ou une détermination a été rendue par la Commission.

** S'agissant de scrutins sur les dernières offres, « Admis » indique l'acceptation des offres et « Rejetés » indique leur rejet.

Tableau 2

Requêtes et plaintes reçues et terminées
Exercices financiers de 1995-1996 à 1999-2000

Type de dossier	Nombre de dossiers reçus, exercice financier						Nombre de dossiers terminés, exercice financier					
	Total	1995-1996	1996-1997	1997-1998	1998-1999	1999-2000	Total	1995-1996	1996-1997	1997-1998	1998-1999	1999-2000
Total	22,084	4,233	4,366	5,023	4,501	3,961	15,917	2,854	2,904	3,225	3,568	3,466
ACCRÉDITATION D'AGENTS NÉGOCIATEURS	3,605	797	683	733	692	700	3,312	760	656	664	665	567
INTÉGRATION D'UNITÉS DE NÉGOCIATION	138	138	0	0	0	0	126	115	10	1	0	0
DÉCLARATION DE LA RÉVOCATION DU DROIT DE NÉGOCIER	889	251	193	168	163	114	805	154	228	151	155	117
RÉVOCATION DE L'ACCRÉDITATION	9	2	1	0	1	5	2	1	1	0	0	0
DÉCLARATION SUR LE SYNDICAT QUI SUCCÈDE	254	64	0	28	5	157	214	51	12	26	1	124
DÉCLARATION SUR LA QUALITÉ D'EMPLOYEUR QUI SUCCÈDE OU D'EMPLOYEUR COMMUN	1,067	234	241	228	192	172	766	163	143	193	124	143
REQUÊTE RELATIVE À LA SUCCESSION AUX QUALITÉS (TRANSFERTS DE LA COURONNE)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DÉCLARATION OU DÉCISION - GRÈVE ILLICITE	168	21	33	35	47	32	87	9	25	13	16	24
DÉCLARATION OU DÉCISION - LOCK-OUT ILLICITE	36	5	11	6	7	7	24	3	6	4	3	8
AUTORISATION D'INTRODUIRE UNE POURSUITE	22	4	5	3	6	4	14	3	0	5	2	4
INFRACTION À LA LOI	5,001	1,111	966	999	1,024	901	3,877	806	807	728	752	784
DROIT D'ACCÈS	4	1	0	3	0	0	2	1	0	1	0	0
DÉROGATION AUX DISPOSITIONS D'UNE CONVENTION COLLECTIVE SUR LA SÉCURITÉ SYNDICALE	38	14	12	3	8	1	35	8	13	7	3	4
EXPIRATION PRÉMATURÉE D'UNE CONVENTION COLLECTIVE	80	24	12	20	14	10	79	25	12	18	15	9
ÉTAT FINANCIER DU SYNDICAT	30	6	7	6	3	8	16	5	4	2	0	5
CONFLIT DE JURIDICTION	150	32	32	35	22	29	100	20	22	23	21	14
RENVOI RELATIF À LA QUALITÉ D'EMPLOYÉ	125	35	27	19	27	17	102	28	22	17	19	16
RENVOI DU MINISTRE SUR LA DÉSIGNATION D'UN CONCILIATEUR OU D'UN ARBITRE	54	6	15	10	11	12	45	10	8	12	4	11
RENVOI D'UN GRIEF DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION	5,382	1,335	1,180	1,026	1,059	782	2,661	576	589	532	473	491
PLAINTE EN VERTU DE LA LOI SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL	503	110	141	106	87	59	411	72	110	92	82	55
LOI SUR LA PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT	4	1	0	0	0	3	3	3	0	0	0	0
PLAINTE EN VERTU DE LA LOI LIMITANT L'USAGE DU TABAC DANS LES LIEUX DE TRAVAIL	2	0	1	0	0	1	1	0	1	0	0	0
ORDRE DE RÈGLEMENT D'UNE PREMIÈRE CONVENTION COLLECTIVE PAR VOIE D'ARBITRAGE	75	15	18	14	15	13	49	12	9	11	7	10
DÉTERMINATION DU SECTEUR DES TRAVAUX DE CONSTRUCTION	6	0	0	1	3	2	6	2	1	0	1	2
SCRUTIN SUR LES DERNIÈRES OFFRES	115	26	26	17	19	27	103	27	24	15	18	19
LOI SUR LA PREVENTION ET LA PROTECTION CONTRE L'INCENDIE	2	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0
LOI SUR LES NORMES D'EMPLOI (APPEL)	3,127	1	519	1,191	758	658	2,285	0	188	485	832	780
LOI SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL (APPEL)	984	0	243	341	188	212	608	0	13	225	138	232
PLAINTE EN VERTU DE LA LOI SUR LE TRAITEMENT ÉQUITABLE DES PARENTS ET DES EMPLOYÉS	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0
REQUÊTE EN VERTU DE LA LOI SUR L'AMÉLIORATION DE LA QUALITÉ DE L'ÉDUCATION	23	0	0	1	22	0	17	0	0	0	17	0
REQUÊTE EN VERTU DE LA LOI SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL LIÉES À LA TRANSITION DANS LE SECTEUR PUBLIC	187	0	0	29	126	32	165	0	0	0	119	46
REQUÊTE LIÉE À UN ACCORD RELATIF À UN PROJET	2	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1
REQUÊTE RELATIVE À UN SCRUTIN AUX TERMES DES FONDS COMMUNAUTAIRES D'INVESTISSEMENT DANS LES PETITES ENTREPRISES, MINISTÈRE DES FINANCES	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0

Tableau 3

Activités des agents des relations de travail à l'égard des dossiers traités*
Exercice financier 1999-2000

Type de dossier	Total Dossiers affectés	Dossiers dans lesquels les activités sont terminées						
			Réglés					
		Total	Nombre	Pour-centage	Soumis à la Commission	Sine die	En suspens
Total	2,382	1,308	1,163	88.9	145	380	694
ACCRÉDITATION D'AGENTS NÉGOCIATEURS	690	466	401	86.1	65	18	206
INFRACTION À LA LOI	832	414	389	94.0	25	65	353
RENVOI RELATIF À LA QUALITÉ D'EMPLOYÉ	14	4	4	100.0	0	1	9
RENVOI D'UN GRIEF DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION	785	396	344	86.9	52	294	95
PLAINTE EN VERTU DE LA LOI SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL	57	28	25	89.3	3	2	27
LOI SUR LA PROTECTION DE L'ENVIRONMENT	3	0	0	0.0	0	0	3
PLAINTE EN VERTU DE LA LOI LIMITANT L'USAGE DU TABAC DENS LER LIEUX DE TRAVAIL	1	0	0	0.0	0	0	1

* Comprend tous les dossiers affectés aux agents des relations de travail, qu'ils aient ou non été terminés à la fin de l'exercice.

Tableau 4

Règlements effectués grâce à l'intervention des agents des relations de travail dans les dossiers terminés*
Exercice financier 1999-2000

Type de dossier	Total Terminés	Règlements effectués grâce à l'intervention des agents	
		Nombre	Pourcentage des dossiers terminés
Total	1346	902	67.0
INFRACTION À LA LOI	784	483	61.6
RENVOI RELATIF À LA QUALITÉ D'EMPLOYÉ	16	14	87.5
RENVOI D'UN GRIEF DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION	491	365	74.3
PLAINTE EN VERTU DE LA LOI SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIIL	55	40	72.7

* Comprend uniquement les dossiers dans lesquels des agents des relations de travail ont joué un rôle prépondérant à l'égard du traitement. Les chiffres renvoient aux dossiers terminés pendant l'exercice et ne doivent pas être confondus avec les données relatives aux mêmes types de dossiers du tableau 3. Le tableau 3 porte sur les nouveaux dossiers affectés aux agents des relations de travail pendant l'exercice, qu'ils aient ou non été terminés à la fin de cet exercice.

Tableau 5

Résultats des scrutins de représentation tenus*
Exercice financier 1999-2000

Type de dossier	Nombre de scrutins	Employés admissibles	Bulletins remis: Total	Bulletins remis: En faveur des syndicats
Total	705	39931	32914	15938
Accréditation	641	37565	30907	15281
Non-construction				
Un syndicat	484	34,927	28,254	14,131
Deux syndicats	10	953	822	709
Construction				
Un syndicat	146	1,677	1,814	433
Deux syndicats	1	8	17	8
Révocation du droit de négocier				
Un syndicat	64	2,366	2,007	657

* Renvoie à tous les scrutins de représentation tenus et dépouillés pendant l'exercice, que les dossiers aient ou non été terminés pendant cet exercice.

Tableau 6

Résultats des scrutins de représentation quant aux dossiers terminés*

Exercice financier 1999-2000

	Nombre de scrutins			Électeurs admissibles			Bulletins remis			En faveur du syndicat		
					Votes			Votes			Votes	
Type de dossier	Total	Req. Adm.**	Req. Rej.**	Total	Adm.	Rej.	Total	Adm.	Rej.	Total	Adm.	Rej.
Total	572	361	211	35395	22732	12663	28472	17380	11092	13474	10066	3408
Accréditation	512	318	194	32597	20897	11700	26356	16102	10254	12892	9879	3013
Non-construction												
Un syndicat	398	252	146	29,527	18,887	10,640	23,788	14,576	9,212	11,265	8,553	2,712
Deux syndicats	10	7	3	1,818	1,591	227	1,265	1,072	193	1,150	1,032	118
Construction												
Un syndicat	98	56	42	1,198	397	801	1,240	423	817	433	275	158
Deux syndicats	6	3	3	54	22	32	63	31	32	44	19	25
Révocation												
Un syndicat	60	43	17	2,798	1,835	963	2,116	1,278	838	582	187	395

* Renvoie aux derniers scrutins de représentation tenus quant aux dossiers terminés pendant l'exercice financier. Le présent tableau ne doit pas être confondu avec le tableau 5, qui renvoie à tous les scrutins de représentation tenus pendant l'exercice, que les dossiers aient ou non été terminés pendant cet exercice.

** Requêtes admises ou Requêtes rejetées.

Tableau 7

Délai nécessaire au traitement des requêtes et des plaintes terminées, selon les principaux types de dossiers, exercice financier 1999-2000

	Total des dossiers		Accréditation		Infraction à la Loi		Grief dans l'industrie de la construction		Autres	
Délai (jours civils)	Terminés	% cumul.	Terminés	% cumul.	Terminés	% cumul.	Terminés	% cumul.	Terminés	% cumul.
Total	3466	100.0	567	100.0	784	100.0	491	100.0	1624	100.0
Moins de 8 jours	96	2.8	29	5.1	18	2.3	11	2.2	38	2.3
8-14 jours	205	8.7	13	7.4	23	5.2	139	30.5	30	4.2
15-21 jours	367	19.3	176	38.4	29	8.9	108	52.5	54	7.5
22-28 jours	218	25.6	102	56.4	26	12.2	33	59.3	57	11.0
29-35 jours	149	29.9	57	66.5	28	15.8	22	63.7	42	13.6
36-42 jours	122	33.4	21	70.2	38	20.7	20	67.8	43	16.3
43-49 jours	117	36.8	26	74.8	29	24.4	17	71.3	45	19.0
50-56 jours	99	39.6	20	78.3	32	28.4	9	73.1	38	21.4
57-63 jours	172	44.6	11	80.2	33	32.7	6	74.3	122	28.9
64-70 jours	76	46.8	3	80.8	25	35.8	9	76.2	39	31.3
71-77 jours	93	49.5	3	81.3	43	41.3	5	77.2	42	33.8
78-84 jours	65	51.3	6	82.4	21	44.0	3	77.8	35	36.0
85-91 jours	53	52.9	3	82.9	15	45.9	3	78.4	32	38.0
92-98 jours	61	54.6	5	83.8	17	48.1	3	79.0	36	40.2
99-105 jours	53	56.1	6	84.8	17	50.3	0	79.0	30	42.0
106-126 jours	133	60.0	5	85.7	32	54.3	12	81.5	84	47.2
127-147 jours	112	63.2	6	86.8	37	59.1	5	82.5	64	51.1
148-168 jours	100	66.1	9	88.4	29	62.8	5	83.5	57	54.7
Plus de 168 jours	1175	100.0	66	100.0	292	100.0	81	100.0	736	100.0

Tableau 8

Répartition selon le syndicat des requêtes en accréditation reçues et terminées
Exercice financier 1999-2000

Syndicat	Nombre de requêtes reçues	Nombre de requêtes terminées			
		Total	Accré-ditation	Rejet	Retrait
Total des syndicats	700	567	313	199	55
ASSOC. DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DE L'ONTARIO	8	7	6	1	0
ASSOCIATION CHRÉTIENNE DU TRAVAIL	20	19	10	9	0
CHARPENTIERS ET MENUISIERS	43	36	14	11	11
CHAUDRONNIERS	1	1	1	0	0
CHEMINOTS, EMPLOYÉS DES TRANSPORTS ET AUTRES OUVRIERS	2	2	1	1	0
EMPLOYÉS DE GROS ET DE DÉTAIL	6	4	0	4	0
EMPLOYÉS DE LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ONTARIO	30	31	22	7	2
EMPLOYÉS DE LA SCÈNE	6	5	1	1	3
EMPLOYÉS D'HÔTEL	9	11	7	4	0
EMPLOYÉS PROFESSIONNELS ET DE BUREAU	1	1	1	0	0
ENSEIGNANTS DES ÉCOLES SECONDAIRES DE L'ONTARIO	2	3	2	0	1
GARDIENS ET AGENTS DE SÉCURITÉ	0	0	0	0	0
GUILDE DES EMPLOYÉS DE JOURNAUX	7	5	3	1	1
IWA – CANADA	19	15	8	5	2
JOURNALIERS	55	49	27	17	5
MACHINISTES	5	6	5	1	0
MARINS	2	0	0	0	0
MÉCANICIENS D'EXPLOITATION - INTERNAT.	20	14	1	10	3
MÉCANICIENS D'EXPLOITATION CANADIENS	9	10	7	3	0
MÉTALLURGISTES UNIS	33	37	19	14	4
OUVRIERS EN ÉLECTRICITÉ (FIOE)	29	23	14	7	2
PEINTRES EN BÂTIMENT	5	3	3	0	0
PLÂTRIERS	0	1	0	1	0
PLOMBIERS	7	10	7	3	0
SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE (SCFP)	43	40	29	7	4
SYNDICAT CANADIEN DES COMMUNICATIONS, DE L'ÉNERGIE ET DU PAPIER	11	10	6	3	1
SYNDICAT DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES	5	6	2	2	2
SYNDICAT INTERNATIONAL DES BRIQUETEURS	8	6	3	3	0
SYNDICAT LOCAL INDÉPENDANT	2	1	0	1	0
TEAMSTERS	51	43	22	18	3
TRAVAILLEURS CANADIENS DE L'AUTOMOBILE	127	42	21	18	3
TRAVAILLEURS DE BRASSERIE ET DU SECTEUR DES BOISSONS GAZEUSES	2	2	2	0	0
TRAVAILLEURS DE LA BOULANGERIE ET DU TABAC	3	2	0	1	1
TRAVAILLEURS DE L'ALIMENTATION ET DES SERVICES	5	5	2	3	0
TRAVAILLEURS DES SERVICES - INTERNAT.	39	38	24	11	3
TRAVAILLEURS DU MÉTAL EN FEUILLES DE L'ONTARIO	6	6	4	2	0
TRAVAILLEURS DU TEXTILE ET DE L'HABILLEMENT	1	2	1	1	0
TRAVAILLEURS DU TRANSPORT (CANADA)	1	1	0	1	0
TRAVAILLEURS DU TRANSPORT (INTERNAT.)	1	0	0	0	0
TRAVAILLEURS DU VERRE, POTERIE, PLASTIQUE ET AUTRES	1	0	0	0	0
TRAVAILLEURS UNIS DE L'ALIMENTATION ET DU COMMERCE	40	44	23	19	2
AUTRES SYNDICATS, Y COMPRIS LES ASSOCIATIONS D'EMPLOYÉS	35	26	14	9	3

Tableau 9

Répartition selon l'industrie des requêtes en accréditation reçues et terminées Exercice financier 1999-2000

Industrie	Nombre de requêtes reçues	Nombre de requêtes terminées			
		Total	Accréditation	Rejet	Retrait
Total des industries	700	567	313	199	55
Fabrication	117	113	59	46	8
ALIMENTS ET BOISSONS	22	20	10	9	1
BOIS	5	8	4	3	1
CAOUTCHOUC ET MATIÈRES PLASTIQUES	8	8	5	3	0
HABILLEMENT	3	3	0	2	1
IMPRESSION ET ÉDITION	12	10	4	4	2
MACHINERIE	3	4	3	1	0
MATÉRIEL DE TRANSPORT	12	12	6	6	0
MÉTAUX OUVRÉS	10	10	6	3	1
MEUBLES ET ARTICLES D'AMEUBLEMENT	2	3	3	0	0
MINÉRAUX NON MÉTALLIQUES	5	2	1	1	0
PAPIER	5	4	3	1	0
PÉTROLE ET CHARBON	1	1	1	0	0
PRODUITS CHIMIQUES	1	1	0	1	0
PRODUITS ÉLECTRIQUES	2	3	2	1	0
PRODUITS MÉTALLIQUES DE PREMIÈRE TRANSFORMATION	4	4	1	3	0
TEXTILES	3	3	3	0	0
AUTRES INDUSTRIES MANUFACTURIÈRES	19	17	7	8	2
Non-fabrication	583	454	254	153	47
ADMINISTRATION MUNICIPALE	11	10	6	3	1
AGENCES IMMOBILIÈRES ET SOCIÉTÉS D'ASSURANCE	5	3	3	0	0
COMMERCE DE DÉTAIL	26	28	10	16	2
COMMERCE DE GROS	3	3	1	2	0
CONSEILS SCOLAIRES	1	1	1	0	0
CONSTRUCTION	149	118	57	44	17
ÉDUCATION ET SERVICES CONNEXES	9	15	11	3	1
ÉLECTRICITÉ, GAZ ET EAU	7	7	5	2	0
ENTREPOSAGE	8	8	3	5	0
FINANCES ET ASSURANCES	1	1	1	0	0
HÉBERGEMENT ET RESTAURATION	38	38	19	15	4
SANTÉ ET SERVICES SOCIAUX	149	110	80	22	8
SERVICES DE GESTION	1	1	0	1	0
SERVICES D'ORGANISATION DES LOISIRS	18	15	4	7	4
SERVICES PERSONNELS	8	11	6	4	1
TRANSPORT	7	7	3	4	0
AUTRES SERVICES	142	78	44	25	9

Tableau 10

Taille des unités de négociation – requêtes en accréditation admises Exercice financier 1999-2000

	Total		Construction**		Non-construction	
Nbre d'employés*	Nbre de requêtes	Nbre d'employés	Nbre de requêtes	Nbre d'employés	Nbre de requêtes	Nbre d'employés
Total	313	19,763	57	393	256	19,370
0-9 employés	110	548	47	193	63	355
10-19 employés	58	828	7	90	51	738
20-39 employés	50	1,387	1	27	49	1,360
40-99 employés	58	3,672	2	83	56	3,589
100-199 employés	21	2,859	0	0	21	2,859
200-499 employés	10	3,276	0	0	10	3,276
500 employés ou plus	6	7,193	0	0	6	7,193

* Renvoie au nombre total d'employés compris dans une ou plusieurs unités de négociation accréditées lors d'une requête. Au total, 315 unités de négociation ont été accréditées à la suite des 313 requêtes en accréditation admises.

** Renvoie aux dossiers traités en vertu des dispositions de la Loi touchant l'industrie de la construction. Ce chiffre ne doit pas être confondu avec celui du tableau 9, qui englobe toutes les requêtes mettant en cause des employeurs de la construction, qu'elles aient été ou non traitées selon les dispositions de la Loi touchant l'industrie de la construction.

Tableau 11

Délai nécessaire au traitement des requêtes en accréditation admises*
Exercice financier 1999-2000

	Total des accréditations		Non-construction		Construction	
Jours civils (y compris les ajournements demandés par les parties)	Nombre	% cumul.	Nombre	% cumul.	Nombre	% cumul.
Total	313	100.0	256	100.0	57	100.0
Moins de 8 jours	0	0.0	0	0.0	0	0.0
8-14 jours	2	0.6	2	0.8	0	0.0
15-21 jours	105	34.2	89	35.5	16	28.1
22-28 jours	69	56.2	58	58.2	11	47.4
29-35 jours	42	69.6	38	73.0	4	54.4
36-42 jours	11	73.2	9	76.6	2	57.9
43-49 jours	18	78.9	13	81.6	5	66.7
50-56 jours	11	82.4	11	85.9	0	66.7
57-63 jours	6	84.3	6	88.3	0	66.7
64-70 jours	1	84.7	1	88.7	0	66.7
71-77 jours	2	85.3	2	89.5	0	66.7
78-84 jours	3	86.3	2	90.2	1	68.4
85-91 jours	2	86.9	1	90.6	1	70.2
92-98 jours	3	87.9	3	91.8	0	70.2
99-105 jours	3	88.8	2	92.6	1	71.9
106-126 jours	4	90.1	3	93.8	1	73.7
127-147 jours	1	90.4	1	94.1	0	73.7
148-168 jours	2	91.1	1	94.5	1	75.4
Plus de 168 jours	28	100.0	14	100.0	14	100.0

* Renvoie uniquement aux requêtes admises. Ce tableau ne doit pas être confondu avec le tableau 7, qui porte sur toutes les requêtes en accréditation terminées pendant l'exercice, peu importe le mode de clôture.

Tableau 12

Statut selon l'industrie des employés compris dans les unités de négociation accréditées Exercice financier 1999-2000

Industrie	Total des unités		Temps plein		Temps partiel		Temp plein et temps partiel		Total des employés Sans exclusions indiquées	
	N^bre	Empl.	N^bre	Empl.	N^bre	Empl.	N^bre	Empl.	N^bre	Empl.
Total des industries	315	19,763	24	3,671	7	281	22	1,100	262	14,711
Fabrication	59	4,659	7	1,241	2	112	8	572	42	2,734
ALIMENTS ET BOISSONS	10	917	3	604	1	15	1	30	5	268
BOIS	4	213	0	0	0	0	2	180	2	33
CAOUTCHOUC ET MATIÈRES PLASTIQUES	5	904	0	0	0	0	1	151	4	753
IMPRESSION ET ÉDITION	4	477	1	300	1	97	1	65	1	15
MACHINERIE	3	211	0	0	0	0	0	0	3	211
MATÉRIEL DE TRANSPORT	6	210	0	0	0	0	2	123	4	87
MÉTAUX OUVRÉS	6	182	0	0	0	0	0	0	6	182
D'AMEUBLEMENT	3	477	1	60	0	0	0	0	2	417
MINÉRAUX NON MÉTALLIQUES	1	8	0	0	0	0	0	0	1	8
PAPIER	3	44	0	0	0	0	1	23	2	21
PÉTROLE ET CHARBON	1	4	0	0	0	0	0	0	1	4
PRODUITS ÉLECTRIQUES	2	185	0	0	0	0	0	0	2	185
PRODUITS MÉTALLIQUES DE PREMIÈRE TRANSFORMATION	1	16	0	0	0	0	0	0	1	16
TEXTILES	3	337	1	265	0	0	0	0	2	72
AUTRES INDUSTRIES MANUFACTURIÈRES	7	474	1	12	0	0	0	0	6	462
Non-fabrication	256	15,104	17	2,430	5	169	14	528	220	11,977
ADMINISTRATION MUNICIPALE	6	2,455	0	0	0	0	1	71	5	2,384
AGENCES IMMOBILIÈRES ET SOCIÉTÉS D'ASSURANCE	3	21	0	0	0	0	0	0	3	21
COMMERCE DE DÉTAIL	10	632	2	53	0	0	0	0	8	579
COMMERCE DE GROS	1	27	0	0	0	0	1	27	0	0
CONSEILS SCOLAIRES	1	288	0	0	0	0	0	0	1	288
CONSTRUCTION	57	364	0	0	0	0	0	0	57	364
ÉDUCATION ET SERVICES CONNEXES	11	2,919	2	210	0	0	1	20	8	2,689
ÉLECTRICITÉ, GAZ ET EAU	5	68	0	0	0	0	1	50	4	18
ENTREPOSAGE	3	45	0	0	0	0	0	0	3	45
FINANCES ET ASSURANCES	1	7	0	0	0	0	0	0	1	7
HÉBERGEMENT ET RESTAURATION	19	714	1	16	0	0	3	77	15	621
SANTÉ ET SERVICES SOCIAUX	82	4,484	9	1,054	4	157	4	222	65	3,051
SERVICES D'ORGANISATION DES LOISIRS	4	628	0	0	0	0	0	0	4	628
SERVICES PERSONNELS	6	71	1	6	1	12	0	0	4	53
TRANSPORT	3	46	0	0	0	0	1	26	2	20
AUTRES SERVICES	44	2,335	2	1,091	0	0	2	35	40	1,209

Tableau 13

Ventilation selon le syndicat des employés à temps plein et à temps partiel compris dans les unités de négociation accréditées Exercice financier 1999-2000

Syndicat	Total des unités		Temps plein		Temps partiel		Temps plein et temps partiel		Total empl. sans exclusions indiquées	
	Nbre	Empl.	Nbre	Empl.	Nbre	Empl.	Nbre	Empl.	Nbre	Empl.
Total des syndicats	315	19,763	24	3,671	7	281	22	1,100	262	14,711
ASSOCIATION CHRÉTIENNE DU TRAVAIL	10	330	0	0	0	0	0	0	10	330
ASSOCIATION DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DE L'ONTARIO	6	171	0	0	0	0	0	0	6	171
CHARPENTIERS ET MENUISIERS	14	136	1	16	0	0	0	0	13	120
CHAUDRONNIERS	1	9	0	0	0	0	0	0	1	9
CHEMINOTS, EMPLOYÉS DES TRANSPORTS ET AUTRES OUVRIERS	1	12	0	0	0	0	1	12	0	0
EMPLOYÉS DE LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ONTARIO	22	3,314	2	17	1	15	1	71	18	3,211
EMPLOYÉS DE LA SCÈNE	1	20	0	0	0	0	0	0	1	20
EMPLOYÉS D'HÔTEL	7	325	0	0	0	0	1	57	6	268
EMPLOYÉS PROFESSIONNELS ET DE BUREAU	1	7	0	0	0	0	0	0	1	7
ENSEIGNANTS DES ÉCOLES SECONDAIRES DE L'ONTARIO	3	342	0	0	0	0	1	20	2	322
GUILDE DES EMPLOYÉS DE JOURNAUX	3	149	0	0	0	0	0	0	3	149
IWA – CANADA	8	213	0	0	0	0	4	121	4	92
JOURNALIERS	27	1,877	1	891	0	0	0	0	26	986
MACHINISTES	5	576	0	0	0	0	1	53	4	523
MÉCANICIENS D'EXPLOITATION - INTERNAT.	1	3	0	0	0	0	0	0	1	3
MÉCANICIENS D'EXPLOITATION CANADIENS	7	147	0	0	0	0	0	0	7	147
MÉTALLURGISTES UNIS	19	3,714	7	2,164	0	0	1	27	11	1,523
OUVRIERS EN ÉLECTRICITÉ (FIOE)	14	104	0	0	0	0	0	0	14	104
PEINTRES EN BÂTIMENT	3	16	0	0	0	0	0	0	3	16
PLOMBIERS	7	26	0	0	0	0	0	0	7	26
SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE (SCFP)	29	1,815	2	26	2	154	1	183	24	1,452
SYNDICAT CANADIEN DES COMMUNICATIONS, DE L'ÉNERGIE ET DU PAPIER	6	166	1	12	0	0	1	112	4	42
SYNDICAT DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES	2	80	0	0	0	0	1	65	1	15
SYNDICAT INTERNATIONAL DES BRIQUETEURS	3	5	0	0	0	0	0	0	3	5
TEAMSTERS	22	588	0	0	0	0	2	38	20	550
TRAVAILLEURS CANADIENS DE L'AUTOMOBILE	21	1,124	4	356	0	0	4	236	13	532
TRAVAILLEURS DE BRASSERIE ET DU SECTEUR DES BOISSONS GAZEUSES	2	53	0	0	0	0	0	0	2	53
TRAVAILLEURS DE L'ALIMENTATION ET DES SERVICES	2	94	0	0	0	0	0	0	2	94
TRAVAILLEURS DES SERVICES - INTERNAT.	24	1,406	2	18	1	12	0	0	21	1,376
TRAVAILLEURS DU MÉTAL EN FEUILLES DE L'ONTARIO	4	25	0	0	0	0	0	0	4	25
TRAVAILLEURS DU TEXTILE ET DE L'HABILLEMENT	1	70	0	0	0	0	1	70	0	0
TRAVAILLEURS UNIS DE L'ALIMENTATION ET DU COMMERCE	23	769	1	26	1	15	1	11	20	717
AUTRES SYNDICATS, Y COMPRIS LES ASSOCIATIONS D'EMPLOYÉS	16	2,077	3	145	2	85	1	24	10	1,823

Tableau 14

Groupes professionnels compris dans les unités de négociation accréditées, selon l'industrie

Exercice financier 1999-2000

	Total des groupes		Production et connexes		Bureaux et services		Professionnels		Ventes		Autres	
	Nbre	Empl.	Nbre	Empl.	Nbre	Empl.	Nbre	Empl.	Nbre	Empl.	Nbre	Empl.
Total des industries	315	19,763	249	13,469	6	1,001	17	499	2	6	41	4,788
Fabrication	59	4,659	53	4,439	1	4	0	0	0	0	5	216
ALIMENTS ET BOISSONS	10	917	8	779	0	0	0	0	0	0	2	138
BOIS	4	213	4	213	0	0	0	0	0	0	0	0
CAOUTCHOUC ET MATIÈRES PLASTIQUES	5	904	5	904	0	0	0	0	0	0	0	0
IMPRESSION ET ÉDITION	4	477	4	477	0	0	0	0	0	0	0	0
MACHINERIE	3	211	3	211	0	0	0	0	0	0	0	0
MATÉRIEL DE TRANSPORT	6	210	5	200	0	0	0	0	0	0	1	10
MÉTAUX OUVRÉS	6	182	6	182	0	0	0	0	0	0	0	0
MEUBLES ET ARTICLES D'AMEUBLEMENT	3	477	3	477	0	0	0	0	0	0	0	0
MINÉRAUX NON MÉTALLIQUES	1	8	1	8	0	0	0	0	0	0	0	0
PAPIER	3	44	2	32	0	0	0	0	0	0	1	12
PÉTROLE ET CHARBON	1	4	0	0	1	4	0	0	0	0	0	0
PRODUITS ÉLECTRIQUES	2	185	2	185	0	0	0	0	0	0	0	0
PRODUITS MÉTALLIQUES DE PREMIÈRE TRANSFORMATION	1	16	1	16	0	0	0	0	0	0	0	0
TEXTILES	3	337	3	337	0	0	0	0	0	0	0	0
AUTRES INDUSTRIES MANUFACTURIÈRES	7	474	6	418	0	0	0	0	0	0	1	56
Non-fabrication	256	15,104	196	9,030	5	997	17	499	2	6	36	4,572
ADMINISTRATION MUNICIPALE	6	2,455	5	2,398	0	0	0	0	0	0	1	57
AGENCES IMMOBILIÈRES ET SOCIÉTÉS D'ASSURANCE	3	21	3	21	0	0	0	0	0	0	0	0
COMMERCE DE DÉTAIL	10	632	7	326	0	0	0	0	1	3	2	303
COMMERCE DE GROS	1	27	1	27	0	0	0	0	0	0	0	0
CONSEILS SCOLAIRES	1	288	0	0	0	0	0	0	0	0	1	288
CONSTRUCTION	57	364	55	309	1	12	0	0	0	0	1	43
ÉDUCATION ET SERVICES CONNEXES	11	2,919	4	251	2	912	4	226	0	0	1	1,530
ÉLECTRICITÉ, GAZ ET EAU	5	68	4	65	0	0	0	0	1	3	0	0
ENTREPOSAGE	3	45	3	45	0	0	0	0	0	0	0	0
FINANCES ET ASSURANCES	1	7	0	0	0	0	0	0	0	0	1	7
HÉBERGEMENT ET RESTAURATION	19	714	18	710	0	0	0	0	0	0	1	4
SANTÉ ET SERVICES SOCIAUX	82	4,484	61	3,622	2	73	12	268	0	0	7	521
SERVICES D'ORGANISATION DES LOISIRS	4	628	4	628	0	0	0	0	0	0	0	0
SERVICES PERSONNELS	6	71	5	64	0	0	0	0	0	0	1	7
TRANSPORT	3	46	2	41	0	0	1	5	0	0	0	0
AUTRES SERVICES	44	2,335	24	523	0	0	0	0	0	0	20	1,812

Tableau 15

Groupes professionnels compris dans les unités de négociation accréditées, selon le syndicat
Exercice financier 1999-2000

	Total des groupes		Production et connexes		Bureaux et services techniques		Professionnels		Ventes		Autres	
	Nbre	Empl.	Nbre	Empl.	Nbre	Empl.	Nbre	Empl.	Nbre	Empl.	Nbre	Empl.
Total des syndicats	315	19,763	249	13,469	6	1,001	17	499	2	6	41	4,788
ASSOC. DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DE L'ONTARIO	6	171	0	0	0	0	6	171	0	0	0	0
ASSOCIATION CHRÉTIENNE DU TRAVAIL	10	330	7	219	1	12	0	0	0	0	2	99
AUTRES SYNDICATS, Y COMPRIS LES ASSOCIATIONS D'EMPLOYÉS	16	2,077	12	437	0	0	1	70	0	0	3	1,570
CHARPENTIERS ET MENUISIERS	14	136	14	136	0	0	0	0	0	0	0	0
CHAUDRONNIERS	1	9	1	9	0	0	0	0	0	0	0	0
CHEMINOTS, EMPLOYÉS DES TRANSPORTS ET AUTRES OUVRIERS	1	12	1	12	0	0	0	0	0	0	0	0
EMPLOYÉS DE LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ONTARIO	22	3,314	17	2,929	0	0	3	58	0	0	2	327
EMPLOYÉS DE LA SCÈNE	1	20	1	20	0	0	0	0	0	0	0	0
EMPLOYÉS D'HÔTEL	7	325	7	325	0	0	0	0	0	0	0	0
EMPLOYÉS PROFESSIONNELS ET DE BUREAU	1	7	1	7	0	0	0	0	0	0	0	0
ENSEIGNANTS DES ÉCOLES SECONDAIRES DE L'ONTARIO	3	342	1	34	0	0	1	20	0	0	1	288
GUILDE DES EMPLOYÉS DE JOURNAUX	3	149	2	59	1	90	0	0	0	0	0	0
IWA – CANADA	8	213	7	206	0	0	0	0	0	0	1	7
JOURNALIERS	27	1,877	26	1,834	0	0	0	0	0	0	1	43
MACHINISTES	5	576	4	519	0	0	0	0	0	0	1	57
MÉCANICIENS D'EXPLOITATION - INTERNAT.	1	3	1	3	0	0	0	0	0	0	0	0
MÉCANICIENS D'EXPLOITATION CANADIENS	7	147	6	143	1	4	0	0	0	0	0	0
MÉTALLURGISTES UNIS	19	3,714	16	2,338	0	0	0	0	0	0	3	1,376
OUVRIERS EN ÉLECTRICITÉ (FIOE)	14	104	13	98	0	0	0	0	0	0	1	6
PEINTRES EN BÂTIMENT	3	16	3	16	0	0	0	0	0	0	0	0
PLOMBIERS	7	26	7	26	0	0	0	0	0	0	0	0
SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE (SCFP)	29	1,815	18	694	3	895	3	149	0	0	5	77
SYNDICAT CANADIEN DES COMMUNICATIONS, DE L'ÉNERGIE ET DU PAPIER	6	166	3	133	0	0	0	0	1	3	2	30
SYNDICAT DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES	2	80	2	80	0	0	0	0	0	0	0	0
SYNDICAT INTERNATIONAL DES BRIQUETEURS	3	5	3	5	0	0	0	0	0	0	0	0
TEAMSTERS	22	588	13	401	0	0	1	8	1	3	7	176
TRAVAILLEURS CANADIENS DE L'AUTOMOBILE	21	1,124	17	952	0	0	0	0	0	0	4	172
TRAVAILLEURS DE BRASSERIE ET DU SECTEUR DES BOISSONS GAZEUSES	2	53	0	0	0	0	0	0	0	0	2	53
TRAVAILLEURS DE L'ALIMENTATION ET DES SERVICES	2	94	0	0	0	0	0	0	0	0	2	94
TRAVAILLEURS DES SERVICES - INTERNAT.	24	1,406	19	1,085	0	0	2	23	0	0	3	298
TRAVAILLEURS DU MÉTAL EN FEUILLES DE L'ONTARIO	4	25	4	25	0	0	0	0	0	0	0	0
TRAVAILLEURS DU TEXTILE ET DE L'HABILLEMENT	1	70	1	70	0	0	0	0	0	0	0	0
TRAVAILLEURS UNIS DE L'ALIMENTATION ET DU COMMERCE	23	769	22	654	0	0	0	0	0	0	1	115

Tableau 16

*DOSSIERS EN ACCRÉDITATION DONT LA REQUÊTE A ÉTÉ DÉPOSÉE ENTRE LE 10 NOVEMBRE 1995 ET LE 30 JUIN 2000, SELON LE TEMPS D'ATTENTE AVANT LE SCRUTIN

Nombre de dossiers
Nombre de jours entre la date de la requête et la date du scrutin

	Moins de 5	5	6	7	8	9	10	11-15	16-20	Plus de 20	Total
Industrie	111	1 593	156	77	53	29	22	40	13	70	2 164
Construction	12	208	216	121	40	24	11	22	3	49	706
Total	123	1 801	372	198	93	53	33	62	16	119	2 870

Pourcentage des dossiers
Nombre de jours entre la date de la requête et la date du scrutin

	Moins de 5	5	6	7	8	9	10	11-15	16-20	Plus de 20
Industrie	5,13	73,61	7,21	3,56	2,45	1,34	1,02	1,85	0,60	3,23
Construction	1,70	29,46	30,59	17,14	5,67	3,40	1,56	3,12	0,42	6,94

Sommaire
Pourcentages des scrutins tenus dans les

	5 jours ou moins	7 jours ou moins	10 jours ou moins
Industrie	78,74	89,51	94,32
Construction	31,16	78,89	89,52

***Excluant les dossiers en cours**

Tableau 17

NOUVELLES REQUÊTES EN ACCRÉDITATION REÇUES

Exercice	1er	2e	3e	4e	TOTAL
1990-1991	185	184	218	188	775
1991-1992	313	325	245	209	1 092
1992-1993	220	180	184	240	824
1993-1994	346	311	252	257	1 166
1994-1995	289	257	251	280	1 077
1995-1996	315	239	144	99	797
1996-1997	150	163	178	192	683
1997-1998	180	178	197	178	733
1998-1999	192	167	170	163	692
1999-2000	155	152	127	266	700
TOTAL	2 345	2 156	1 966	2 072	8 539

Tableau 17A

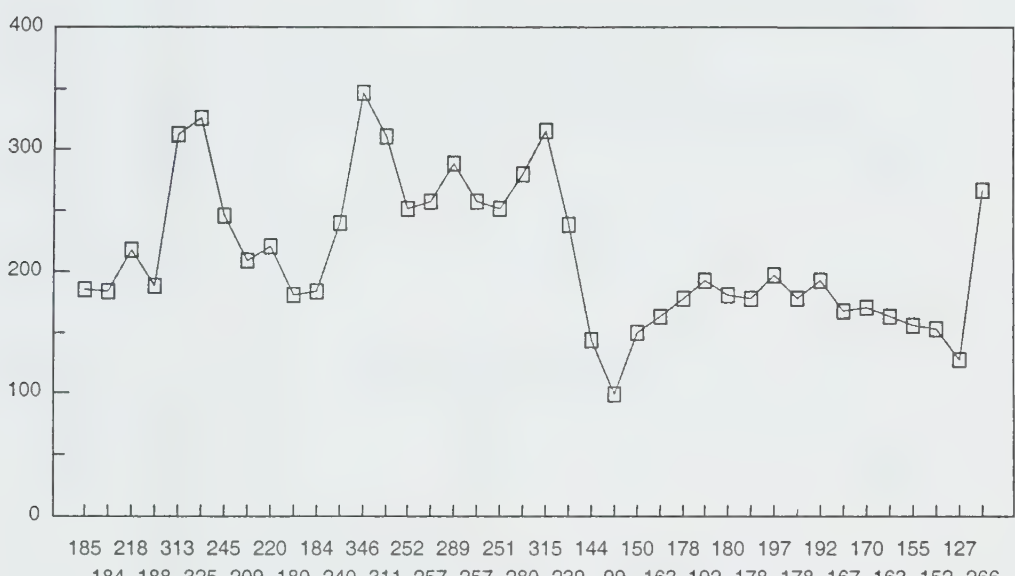

Nouvelles requêtes en accréditation reçues
Selon le trimestre, du 1er avril 1990 au 31 mars 2000
400
300
200
100
0
185 218 313 245 220 184 346 252 289 251 315 144 150 178 180 197 192 170 155 127
184 188 325 209 180 240 311 257 257 280 239 99 163 192 178 178 167 163 152 266

Tableau 18

*DOSSIERS EN RÉVOCATION DONT LA REQUÊTE A ÉTÉ DÉPOSÉE ENTRE LE 10 NOVEMBRE 1995 ET LE 30 JUIN 2000, SELON LE TEMPS D'ATTENTE AVANT LE SCRUTIN

Nombre de dossiers
Nombre de jours entre la date de la requête et la date du scrutin

	Moins de 5	5	6	7	8	9	10	11-15	16-20	Plus de 20	Total
Nombre de dossiers	8	42	38	82	96	32	22	51	16	36	423

Pourcentage des dossiers
Nombre de jours entre la date de la requête et la date du scrutin

	Moins de 5	5	6	7	8	9	10	11-15	16-20	Plus de 20
Pourcentage des dossiers	1,89	9,93	8,98	19,39	22,69	7,57	5,20	12,06	3,78	8,51

Sommaire
Pourcentages des scrutins tenus dans les

	5 jours ou moins	7 jours ou moins	10 jours ou moins
Pourcentage Des dossiers	11,82	40,19	75,65

***Excluant les dossiers en cours**

Tableau 19

NOUVELLES REQUÊTES EN RÉVOCATION REÇUES

Exercice	1er	2e	3e	4e	TOTAL
1990-1991	49	23	29	28	129
1991-1992	21	32	31	49	133
1992-1993	60	24	21	17	122
1993-1994	30	25	29	26	110
1994-1995	30	26	36	53	145
1995-1996	62	24	70	95	251
1996-1997	36	56	67	33	192
1997-1998	39	34	38	57	168
1998-1999	60	25	44	34	163
1999-2000	36	23	28	27	114
TOTAL	423	292	393	419	1 527

Tableau 19A

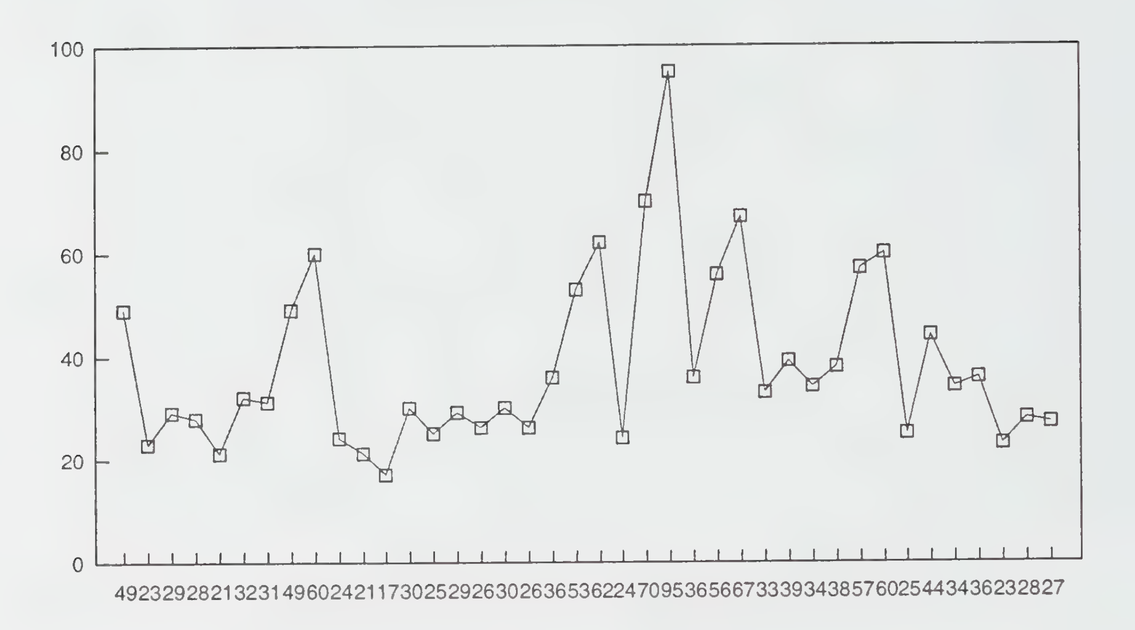

Nouvelles requêtes en révocation reçues
Selon le trimestre, du 1er avril 1990 au 31 mars 2000
100
80
60
40
20
0
492329282132314960242117302529263026365362247095365667333934385760254434362328 27

Tableau 20

NOUVELLES REQUÊTES RELATIVES AUX PRATIQUES DÉLOYALES DE TRAVAIL QUI ONT ÉTÉ REÇUES
Selon le trimestre, du 1er avril 1990 au 31 mars 2000

Exercice	1e	2e	3e	4e	TOTAL
1990-1991	256	209	229	291	985
1991-1992	264	222	246	254	986
1992-1993	246	232	233	246	957
1993-1994	270	211	249	322	1 052
1994-1995	286	296	307	327	1 216
1995-1996	342	312	267	234	1 155
1996-1997	326	260	269	304	1 159
1997-1998	328	353	316	422	1 419
1998-1999	331	326	274	302	1 233
1999-2000	305	284	268	273	1 130
TOTAL	2 954	2 705	2 658	2 975	11 292

Tableau 20A

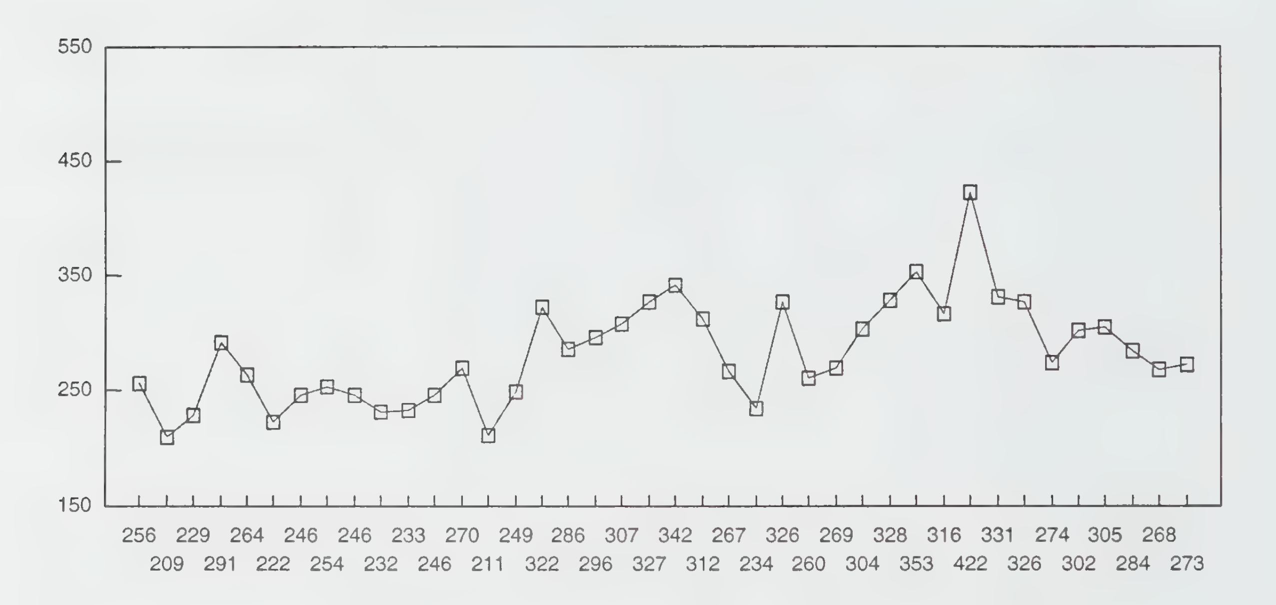
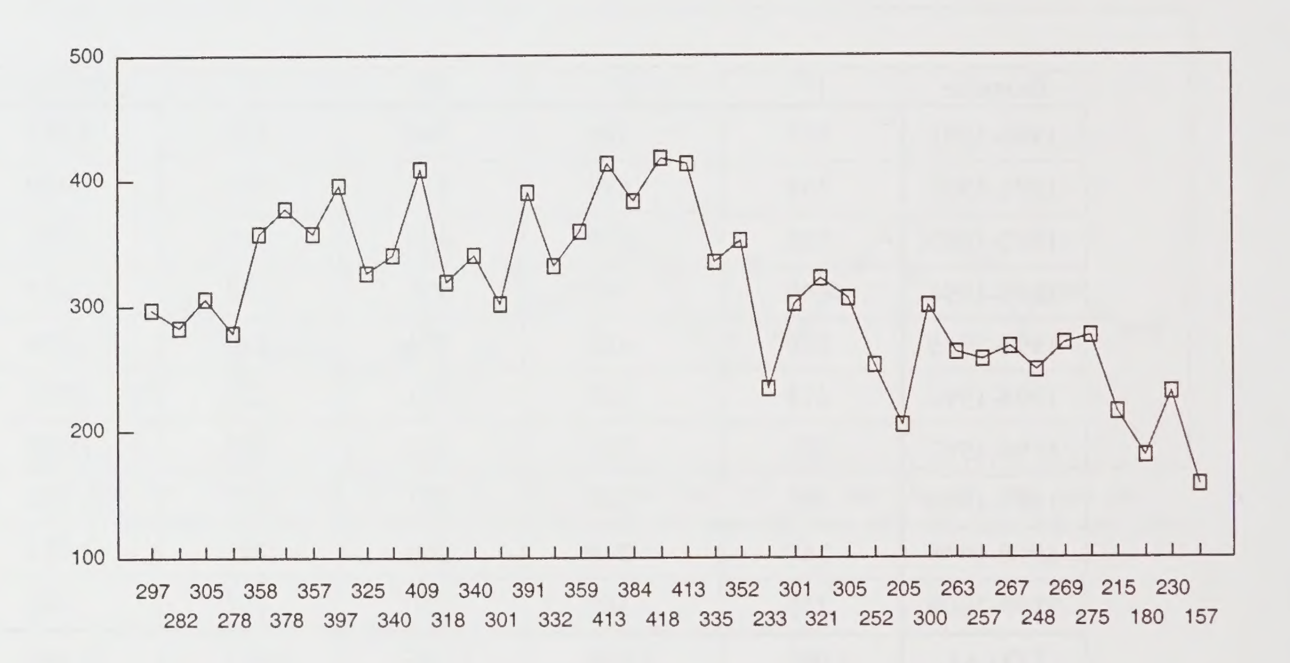

Nouvelles requêtes relatives aux pratiques déloyales de travail qui ont été reçues
Selon le trimestre, du 1er avril 1990 au 31 mars 2000
550
450
350
250
150
256 229 264 246 246 233 270 249 286 307 342 267 326 269 328 316 331 274 305 268
209 291 222 254 232 246 211 322 296 327 312 234 260 304 353 422 326 302 284 273

Tableau 21

NOUVELLES REQUÊTES RELATIVES À UN GRIEF DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION QUI ONT ÉTÉ REÇUES
Selon le trimestre, du 1er avril 1990 au 31 mars 2000

Exercice	1er	2e	3e	4e	TOTAL
1990-1991	297	282	305	278	1 162
1991-1992	358	378	357	397	1 490
1992-1993	325	340	409	318	1 392
1993-1994	340	301	391	332	1 364
1994-1995	359	413	384	418	1 574
1995-1996	413	335	352	233	1 333
1996-1997	301	321	305	252	1 179
1997-1998	205	300	263	257	1 025
1998-1999	267	248	269	275	1 059
1999-2000	215	180	230	157	782
TOTAL	3 080	3 098	3 265	2 917	12 360

Tableau 21A


Nouvelles requêtes relatives à un grief dans
l'industrie de la construction qui ont été reçues
Selon le trimestre, du 1er avril 1990 au 31 mars 2000
500
400
300
200
100
297 305 358 357 325 409 340 391 359 384 413 352 301 305 205 263 267 269 215 230
282 278 378 397 340 318 301 332 413 418 335 233 321 252 300 257 248 275 180 157


3 1761 11547429 8